

월간 노동리뷰

M O N T H L Y L A B O R R E V I E W

2008년

2008년 6월호 통권 제42호

6월호 · 통권 제42호

- 노동 포커스
고용영향분석 · 평가의 의의와 과제 (윤윤규)
- 이슈분석
2008년 3월 비정규직 규모와 구성 변화: 2008년 3월 경제활동인구 부가조사를 이용하여 (이병희 · 정성미)
최근 소득분배 현황과 조세 및 공적이전의 재분배효과: 근로자 가구를 중심으로 (반정호)
2000년 이후 노사분쟁 발생 추이와 노사관계 변화 (이성희)
직종 내 여성고용의 증가와 임금격차 (강승복)
- 노동 판례리뷰
- 패널연구
중 · 고령자의 근로생애 유형: 사건계열분석기법을 이용한 취업력 분석 (장지연 · 이혜정)
- 통계프리즘
OECD국가의 고용탄력성
- 주요 노동 동향

한국노동연구원

목 차

노동포커스

- 1 고용영향분석·평가의 의의와 과제 (윤윤규)

이슈분석

- 4 2008년 3월 비정규직 규모와 구성 변화 : 2008년 3월 경제활동인구 부가조사를 이용하여 (이병희·정성미)
- 22 최근 소득분배 현황과 조세 및 공적이전의 재분배효과 : 근로자 가구를 중심으로 (반정호)
- 41 2000년 이후 노사분쟁 발생 추이와 노사관계 변화 (이성희)
- 52 직종 내 여성고용의 증가와 임금격차 (강승복)

노동판례리뷰

- 63 학력의 허위 기재와 해고의 정당성 (박수근)
- 65 기간제 근로계약의 갱신 기대권 (박제성)
- 67 전직금지약정의 효력 (강성태)
- 70 산별노조 조합원·직원의 사업장 출입권 (도재형)
- 72 사직 의사 표시의 철회 가능성 (유성재)
- 73 중간정산 합의가 성립 못한 기간에 대한 퇴직금의 소멸시효 (김홍영)

패널연구

- 76 중·고령자의 근로생애 유형: 사건계열분석기법을 이용한 취업력 분석 (장지연·이혜정)

통계프리즘

- 87 OECD국가의 고용탄력성

주요 노동동향

- 89 주요 노동동향

편집위원

위원장 : 이병희

위 원 : 권현지, 김혜원, 박제성
배규식, 윤윤규, 이규용
장지연, 정진호

노동리뷰 6월호·통권 제42호

발 행 인 : 최 영 기

발 행 처 : 한국노동연구원

주 소 : 서울 영등포구 은행길 35

우편번호 : 150-740

전 화 : 02-785-5080

인 쇄 인 : 배 영 희

인 쇄 처 : 한국컴퓨터인쇄정보사

인 쇄 : 2008년 6월 10일

발 행 : 2008년 6월 13일

등록번호 : 문화라08905

등록일자 : 2001년 7월 30일

정 가 : 6,000원

고용영향분석·평가의 의의와 과제

윤 윤 규*

1970~80년대 7~8%대의 고도성장을 기록하였던 우리 경제는 1997년 경제위기를 거치면서 경제성장률이 둔화되는 질적 변화를 경험하고 있다. 우리 경제는 과거 빠른 경제발전과정을 거치면서 산업구조 고도화가 상당정도 진전되고 중진국의 발전단계로 진입하면서 더 이상 과거의 고성장 기조를 유지하는 것이 어려워지고 있다. 물론 이러한 경제성장을 둔화현상은 어떻게 보면 성숙단계의 경제에서 발생하는 자연스런 현상으로 볼 수 있다. 실제로 제2차 세계대전 이후 반세기 동안 선진국의 경험에서 보듯이 경제·산업의 발전단계가 높아지면서 성장률이 둔화되는 것은 일반적 현상으로 관찰된다.

1990년대 후반 이후 5%를 밑도는 중·저성장 기조로의 전환과 함께 경제성장의 고용유발효과 또한 지속적으로 낮아지는 추세를 보여준다. 경제성장에 따른 고용흡수력을 나타내는 취업계수, 즉 GDP 10억 원당 취업자수는 1980년대 중·후반 63.6인이었으나 1991~96년 기간에는 47.0, 그리고 2000~2005년 기간에는 34.5로 계속 하락하였다. 다시 말하면, 과거와 동일한 수준의 경제성장을 달성하더라도 2000년대의 일자리 창출 수준은 1980년대에 비해 절반 가까이 줄어들었음을 의미한다. 요컨대, 1997년 경제위기를 거치면서 우리 경제가 중·저성장 기조로 전환함에 따라 성장을 둔화와 더불어 성장의 고용유발효과 또한 낮아짐으로써 경제의 일자리 창출력은 크게 약화되고 산업·일자리·소득의 양극화 등 노동시장의 구조적 문제가 본격적으로 표출되고 있다.

이러한 경제 및 노동시장 상황에 대응하여 경제의 일자리 창출능력 강화는 노동시장의 구조적 문제 해결과 함께 시급한 과제로 대두되고 있다. 지속가능한 양질의 일자리 창출능력 배양은 기본적으로 산업부문의 질적·양적 발전으로부터 달성될 수 있다. 그러나 산업부문의 일자리 창출력 배양이 단기간에 이루어지기 어렵기 때문에 정부는 효과적인 거시·재정·산업정책 등을 통해 민간부문의 활동을 촉진하고 일자리 창출능력을 개선하고자 한다. 특히 현재 우리 사회가 당면하고 있는 소위 ‘일자리 창출능력의 위기’라는 상황과 관련하여 일자리 창출력 배양이라는 관점에서 다양한 경제·산업정책의 고용영향을 분석·평가하고 이를 바탕으로 보다 고용친화적인 경제·산업정책의 수립

* 한국노동연구원 연구위원(yy27@kli.re.kr).

과 집행을 모색하는 것이 요구되는 시점이라 할 수 있다.

그동안 거시·재정정책, 조세제도, 산업정책, 연구개발투자 등 고용창출에 직·간접적으로 영향을 미치는 다양한 정부정책들이 어떠한 메커니즘을 통해 고용에 영향을 미치는지, 그리고 실제로 일자리 창출에 얼마나 기여하고 있는지 등에 대한 보다 체계적인 논의와 연구는 그 중요성에도 불구하고 매우 미흡한 것이 현실이다. 따라서 기존에 수행되었던 각종 경제·산업정책의 고용효과를 체계적으로 분석·평가한 결과를 바탕으로 이들 정책들의 수립·시행과정에서 고용에 미치는 긍정적 또는 부정적 영향을 예측하고, 나아가 해당 경제·산업정책이 가지는 고유한 목적에 부합되는 범위 내에서 고용영향을 제고할 수 있는 대안들을 제시함으로써 보다 고용친화적인 방식으로 해당 정책을 수행하도록 하는 정책적 노력이 요구된다.

고용영향평가에서 무엇보다 중요하게 고려해야 할 것은 다양한 경제·산업정책이 고용창출을 직접적 목표로 추구하기보다는 고유한 임무 및 목적을 가진다는 점이다. 따라서 고용영향평가는 특정 정책의 임무와 목적을 존중하는 범위 내에서 동일한 수준의 정책 목표를 달성할 수 있는 선택가능한 정책대안들 가운데서 고용창출효과가 높은 대안을 선택할 수 있도록 유도하는 방향으로 이루어져야 한다. 이를 위해서는 특정 정책영역의 전문가와 노동경제학자들이 참여하는 학제적 연구·평가가 불가결하다.

둘째, 다양한 경제·산업정책들은 상이한 임무 및 목적을 가지기 때문에 성장과 고용에 대한 정책효과가 실현되는 메커니즘이 다르며, 따라서 그 효과의 수준이나 발생하는 기간에서도 차이가 날 수밖에 없다. 예를 들어 연구개발투자는 즉각적으로 고용효과를 가져오기보다는 수년간의 시차를 두고 고용을 유발하는 반면, 외국인투자유치나 SOC 투자의 경우 해당 정책이 실현되면서 바로 고용효과를 유발하는 경향이 있다. 따라서 경제·산업정책의 유형에 따라 고용창출로 이어지는 경로나 고용효과가 다르기 때문에 유형별 평가방법론의 선택과 유형간 효과의 비교는 신중하게 이루어질 필요가 있다.

셋째, 아무리 뛰어난 평가·분석방법론이라 해도 일정한 한계와 결함을 가진다는 점을 인식할 필요가 있다. 어떤 경제·산업정책에 대한 고용효과 평가에는 다양한 방법론들이 활용될 수 있으며, 방법론에 따라 분석결과가 상이할 수 있다. 각각의 개별 평가·분석방법론이 가지는 한계를 인식한다면, 보다 개관적이고 설득력 있는 평가 결론을 제시하기 위해서는 다양한 방법론으로부터 도출되는 상이한 계량적 분석결과들을 종합적으로 정리·평가하는 평가전문가의 역량이 필수적이다.

끝으로, 경제·산업정책에 대한 고용효과 평가결과를 바탕으로 보다 고용친화적인 정책대안을 제시함에 있어서 이들 다양한 영역의 정책들이 노동시장정책 수단들과 유기적으로 연계·결합할 수 있는 방안 제시를 통해 정책 시너지효과를 창출하고 정책성과를 제고하는 방향으로 이루어져야 할 것이다. 요컨대, 일자리 창출력 강화라는 관점에서

거시경제정책, 산업정책, 복지정책 등 다양한 영역의 정책들을 노동정책과 상호 연계·보완하는 정책방향을 견지해 나가야 할 것이다. **KLI**

2008년 3월 비정규직 규모와 구성 변화

- 2008년 3월 경제활동인구 부가조사를 이용하여 -

이병희 · 정성미*

I. 문제 제기

비정규직보호법은 고용형태의 다양성을 인정하되, 비정규직에 대한 불합리한 차별을 시정하고, 사용기간의 제한을 통해 남용을 억제하는 것을 목적으로 하고 있다. 2007년 7월부터 모든 사업장에 대하여 기간제 근로자의 사용기간을 최대한 2년으로 제한하는 기간 규제가 시행되고 있으며, 차별시정제도는 300인 이상 민간 사업장과 공공부문에 2007년 7월부터 우선적으로 시행되었고, 100~299인 사업장은 2008년 7월부터, 100인 미만 사업장은 2009년 7월부터 시행될 예정이다.

그러나 노동시장의 공정성을 높이고자 하는 입법 취지는 시행 과정에서 많은 논란을 불러일으켰다. 비교적 지불능력이 있는 대기업 내에서도 한편에서는 정규직화, 분리직 군제 도입·하위직급의 신설 등을 통해 무기계약직으로 전환이 이루어진 반면, 다른 한편에서는 계약 해지와 파견, 용역, 도급 등을 통한 간접고용을 확대하는 움직임이 동시에 나타났다. 특히 입법적 규제가 없는 외주화는 비정규직법의 입법 취지를 무력화하는 것으로 받아들여지면서 노사 갈등을 불러일으켰다. 또한 최근 일자리 성과의 부진을 비정규직법의 영향 때문으로 돌리는 주장도 제기되고 있다.

본 연구는 2008년 3월에 조사된 「경제활동인구조사 고용형태별 부가조사」를 이용하여 비정규직의 규모와 구성의 변화를 분석하고자 한다. 지난 2007년 8월 조사가 비정규직법이 시행된 직후에 조사되었기 때문에 노동시장의 반응을 판단하기에는 시기상조였다는 점을 감안하면, 이번 조사는 비정규직법 시행 이후의 노동시장 변화를 판단할 수

* 이병희=한국노동연구원 데이터센터 소장(lbh@kli.re.kr).

정성미=한국노동연구원 책임연구원(smjung@kli.re.kr).

있는 정보를 제공하리라고 기대한다. 한편 3월 기준의 부가조사 결과를 8월 기준의 부가조사 결과와 단순비교하는 것은 계절적인 요인 때문에 적절하지 않다. 따라서 고용형태별 고용변동은 2007년 3월의 부가조사 결과와 비교할 것이다.

II. 비정규직 규모의 감소와 구성 변화

2008년 3월 부가조사 결과를 크게 두 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 비정규직의 규모와 비중이 모두 감소하였다. 2008년 3월 비정규직 근로자는 5,638천 명으로 전년동월대비 135천 명 감소하였으며, 전체 임금근로자에서 차지하는 비중도 1.5%p 하락한 35.2%를 기록하였다(표 1 참조).

그런데 문제는 임금근로자의 증가폭이 함께 둔화되고 있다는 점이다. 임금근로자는 전년동월대비 262천 명의 증가에 그치고 있는데, 종사상 지위별로는 상용직 근로자가 큰 폭으로 늘어났지만 임시직 근로자가 크게 감소하고 있다. 임금고용 성과의 부진, 특히 최근 임시직 근로자의 감소가 비정규직법과 관련이 있는지가 쟁점이다.

본 연구에서는 비정규직법 시행에 따른 노동시장의 반응을 사업체규모별로, 근속년수별로 나누어 살펴보고자 한다. 구체적으로는 사용기간의 제한 때문에 기존 비정규직을 해고하는 움직임이 있는지, 차별시정에 따른 노동비용의 상승으로 신규 채용을 주저하고 있는지를 분석하고자 한다. 이를 위해 사용기간의 제한을 받을 것으로 보이는 근속 1년 이상의 근로자와 그렇지 않은 1년 미만의 신규 채용자로 나누어 고용변동을 살펴해보도록 한다. 즉, 비정규직법이 기존 근로자에게 영향을 미치고 있는지, 아니면 비정규직 고용변동이 주로 신규 채용에 기인하는지를 확인할 수 있을 것이다. 또한 차별시정제도의 단계적 시행을 고려하여 사업체규모별(100인 미만, 100~299인, 300인 이상)로 비정규직 규모 및 구성의 변화를 분석한다. 특히 차별시정제도가 이미 시행된 대기업이나 시행이 예정된 중규모 기업에서 비정규직 변화가 주로 발생하고 있는지를 살펴볼 것이다.

둘째, 고용형태별 구성이 크게 변화하였다. 비정규직 가운데 가장 큰 비중을 차지하는 기간제 근로자는 2,293천 명으로 전년동월대비 321천 명 감소하였다. 또한 한시적 근로자 가운데 정규직과 비슷한 근로조건을 보이는 ‘근로계약기간을 정함이 없으나 계약의 반복갱신에 의해 근로가 지속되리라고 기대하는 자’는 318천 명이 감소하여 조사 이래 가장 낮은 수준인 229천 명을 기록하였다. 반면 한시적 근로자 중 근로조건이 낮은 ‘비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자’는 246천 명 증가하여 조사 이래 가장

〈표 1〉 임금근로자의 근로형태별 구성 추이

(단위: 천 명, %)

	2003. 8	2004. 8	2005. 8	2006. 8	2007. 8	2007. 3 (A)	2008. 3 (B)	증감 (B-A)
임금근로자	14,149 [100.0]	14,584 [100.0]	14,968 [100.0]	15,351 [100.0]	15,882 [100.0]	15,731 [100.0]	15,993 [100.0]	262
정규직	9,542 [67.4]	9,190 [63.0]	9,486 [63.4]	9,894 [64.5]	10,180 [64.1]	9,958 [63.3]	10,356 [64.8]	398 [1.4p]
정규 상용직	6,184 [43.7]	6,088 [41.7]	6,413 [42.8]	6,639 [43.3]	6,931 [43.6]	6,627 [42.1]	7,302 [45.7]	675 [3.5p]
정규 임시직	3,100 [21.9]	2,844 [19.5]	2,803 [18.7]	2,926 [19.1]	2,936 [18.5]	3,080 [19.6]	2,748 [17.2]	-332 [-2.4p]
정규 일용직	259 [1.8]	258 [1.8]	269 [1.8]	329 [2.1]	313 [2.0]	252 [1.6]	306 [1.9]	54 [0.3p]
비정규직	4,606 [32.6]	5,394 [37.0]	5,483 [36.6]	5,457 [35.5]	5,703 [35.9]	5,773 [36.7]	5,638 [35.2]	-135 [-1.5p]
한시적 근로	3,013 (65.4)	3,597 (66.7)	3,615 (65.9)	3,626 (66.5)	3,546 (62.2)	3,642 (63.1)	3,249 (57.6)	-393 (-5.5p)
기간제	2,403 (52.2)	2,491 (46.2)	2,728 (49.8)	2,722 (49.9)	2,531 (44.4)	2,614 (45.3)	2,293 (40.7)	-321 (-4.6p)
계약 반복갱신	248 (5.4)	580 (10.8)	302 (5.5)	465 (8.5)	555 (9.7)	547 (9.5)	229 (4.1)	-318 (-5.4p)
계속근무 기대불가	362 (7.9)	526 (9.7)	585 (10.7)	439 (8.1)	460 (8.1)	481 (8.3)	727 (12.9)	246 (4.6p)
시간제 근로	929 (20.2)	1,072 (19.9)	1,044 (19.0)	1,135 (20.8)	1,201 (21.1)	1,232 (21.3)	1,301 (23.1)	69 (1.7p)
비전형근로	1,678 (36.4)	1,948 (36.1)	1,907 (34.8)	1,933 (35.4)	2,208 (38.7)	2,244 (38.9)	2,330 (41.3)	86 (2.5p)
파견	98 (2.1)	117 (2.2)	118 (2.1)	131 (2.4)	174 (3.1)	175 (3.0)	172 (3.1)	-3 (0.0p)
용역	346 (7.5)	413 (7.7)	431 (7.9)	499 (9.1)	593 (10.4)	584 (10.1)	617 (10.9)	33 (0.8p)
특수근로형태	600 (13.0)	711 (13.2)	633 (11.5)	617 (11.3)	635 (11.1)	643 (11.1)	601 (10.7)	-42 (-0.5p)
가정내	166 (3.6)	171 (3.2)	141 (2.6)	175 (3.2)	125 (2.2)	155 (2.7)	151 (2.7)	-4 (0.0p)
일일	589 (12.8)	666 (12.3)	718 (13.1)	667 (12.2)	845 (14.8)	915 (15.8)	940 (16.7)	26 (0.8p)

주: []안은 임금근로자 대비 비중이며, ()안은 비정규직 대비 비중임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 2003~2007년 8월, 2007~2008년 3월.

높은 수준인 727천 명을 기록하였다. 또한 평소 주당근로시간이 36시간 미만인 시간제 근로자는 여성 파트타임의 증가로 69천 명 증가한 1,301천명을 기록하였다. 그리고 비전형근로자는 86천 명 증가한 2,244천 명을 기록하였는데, 용역(33천 명) 및 일일근로(26천 명)는 증가한 반면, 특수고용(42천 명), 파견(3천 명), 가정내(3천 명) 근로는 소폭 감소하였다.

요약하면, 근로조건이 상대적으로 나은 기간제 및 계약 반복갱신에 의한 한시적 근로자는 감소하고, 근로조건이 상대적으로 낮은 계속 근무를 기대할 수 없는 한시적 근로자는 크게 증가하였으며, 용역·일일 등의 비전형근로자는 증가하였다. 즉, 비정규직 고용구성은 오히려 나빠졌다고 할 수 있는데, 근로조건이 낮은 고용형태로의 전환이 비정규직법과 관련이 있는지가 쟁점이 될 수 있다. 본 연구에서는 2007년 3월 자료와 2008년 3월 자료를 개인별로 결합함으로써 임금근로자가 경험하는 1년간 노동이동을 추적함으로써 비정규 고용구성의 변화 원인을 분석할 것이다²⁾.

Ⅲ. 임금고용 성과 부진과 비정규직법간 관계

1. 임금근로자 증가세 대폭 둔화

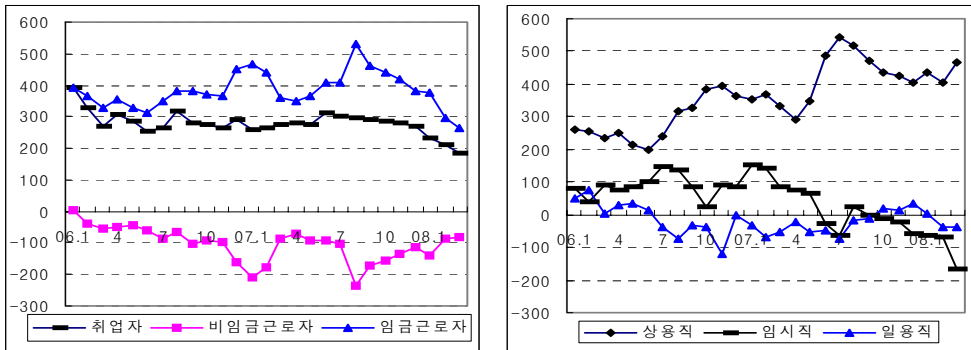
2008년 3월 취업자는 23,305천 명으로 전년 3월 대비 184천 명이 증가했다. 2007년 6월 315천 명을 기록한 이래 지속적으로 일자리 창출 규모가 감소하고 있으며, 2005년 12월 이후 가장 낮은 수준이다. 이는 체감경기 둔화에 따라 도소매 및 음식숙박업의 자영업주를 중심으로 비임금근로자의 감소 추세가 지속되고 있는 가운데 임금근로자의 증가폭이 크게 둔화되었기 때문이다. 또한 임금근로자 내부에서는 임시직 근로자의 급감이 두드러진다(그림 1 참조).

이에 따라 임시직의 감소 현상을 비정규직법의 영향 때문이라는 주장이 일부에서 제기된 바 있다. 그러나 이번 부가조사 결과는 이러한 주장이 정당화되기 어렵다는 것을 보여준다. <표 2>는 고용형태와 종사상 지위로 나누어 임금근로자의 증감을 보여준다. 비정규직법 시행에 따라 기간제 등의 노동비용이 상승하여 임시직이 감소하였다면, 비

2) 통계청에서는 가구식별번호를 제공하지 않기 때문에 가구주와 배우자의 생년월 및 인적특성 정보를 결합하여 개인별 패널자료를 구축하였다. 2007년 3월에 조사된 69,826명 가운데 25.8%인 18,022명만을 추적할 수 있었으며, 따라서 분석 결과는 제한적으로 해석되어야 한다.

〔그림 1〕 취업자(좌) 및 임금근로자(우)의 증감 추이

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청, KOSIS.

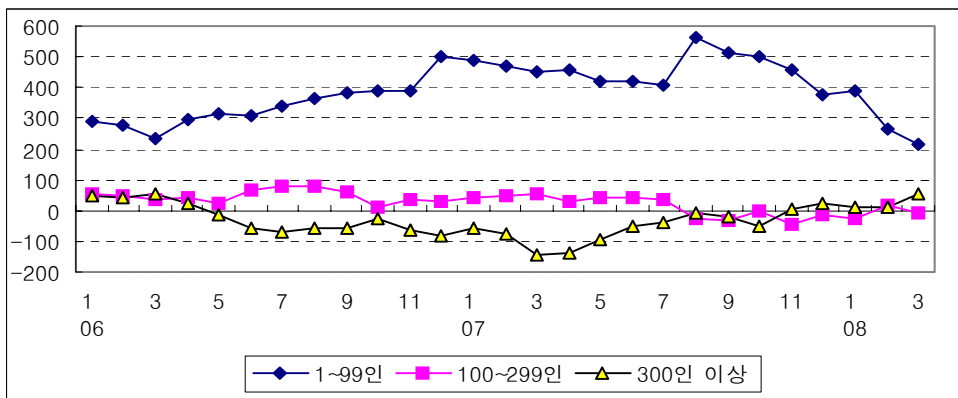
정규 임시직이 주로 감소하여야 할 것이다. 그러나 그와 정반대로 정규 임시직이 332천 명 감소한 반면, 비정규 임시직은 오히려 167천 명 증가하였다. 따라서 최근의 임시직 감소에는 제도적인 요인보다는 경기적인 영향이 컸다고 보아야 할 것이다.

한편 임금근로자 증가세의 둔화를 사업체규모별로 살펴보면, 주로 100인 미만 사업장에서 임금근로자의 증가 규모가 큰 폭으로 둔화하였다(그림 2 참조). 특히 1~4인, 10~29인 사업장이 2007년 중반부터 크게 하락하기 시작하였으며, 100~299인 사업장 또한 2007년 하반기부터 감소하기 시작했다. 반면 감소 추세를 보이던 300인 이상 사업장의 임금근로자는 2007년 말부터 증가하는 양상을 보이고 있다.

임금근로자 증가세의 둔화가 실직의 증가에 기인하는지, 아니면 신규 채용의 둔화 때

〔그림 2〕 사업체규모별 임금근로자의 증감 추이

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

〈표 2〉 종사상 지위별 임금근로자의 고용형태별 증감

(단위: 천 명)

	2007. 3			2008. 3			증 감		
	상용직	임시직	일용직	상용직	임시직	일용직	상용직	임시직	일용직
임금근로자	8,431.7	5,187.8	2,111.6	8,897.6	5,023.3	2,072.5	465.9	-164.5	-39.0
정규직	6,626.7	3,079.6	251.9	7,301.8	2,747.9	306.2	675.1	-331.7	54.3
비정규직	1,804.9	2,108.2	1,859.6	1,595.8	2,275.4	1,766.4	-209.1	167.2	-93.2

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월.

〈표 3〉 사업체규모별 임금근로자 변동(월평균)

(단위: 천 명)

		2003. 1/4	2004. 1/4	2005. 1/4	2006. 1/4	2007. 1/4	2008. 1/4
전 체	임금근로자 순변화	304.1	446.3	241.6	362.2	424.0	311.7
	취업유출	654.1	619.5	642.6	624.6	591.5	592.1
	취업유입	958.2	1065.8	884.3	986.8	1,015.5	903.8
1~99인	임금근로자 순변화	71.6	329.1	161.9	267.7	470.1	290.6
	취업유출	597.0	556.0	583.2	566.1	538.7	541.3
	취업유입	668.6	885.1	745.2	833.9	1,008.8	831.9
100~299인	임금근로자 순변화	74.2	89.3	-2.2	47.3	47.8	-5.1
	취업유출	30.3	31.4	34.9	31.2	31.2	28.7
	취업유입	104.5	120.7	32.6	78.5	78.9	23.6
300인 이상	임금근로자 순변화	158.7	27.9	81.9	47.2	-93.9	26.2
	취업유출	26.7	32.1	24.5	27.3	21.6	22.1
	취업유입	185.4	60.0	106.4	74.5	-72.3	48.3

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도, 1~3월.

문인지를 살펴보기 위해 임금근로자의 취업유출입 분석을 하였다³⁾. <표 3>을 보면, 취업으로부터의 유출은 전년동기와 비교하여 거의 변화가 없는 반면, 취업으로의 유입은 감소하였다. 즉, 최근 임금고용 성과의 부진은 실직이 아니라 신규 채용이 부진하기 때문임을 알 수 있다.

규모별로 세분화하여 살펴보면, 300인 이상 기업에서는 취업 유입이 증가하여 임금근로자가 순증가하였다. 100~299인 사업체의 임금근로자가 소폭 감소한 이면에는 실직규

3) 「경제활동인구조사」에서 이전 종사상 지위가 임금근로자였던 실업자와 비경제활동인구를 대상으로 이직월이 조사 전월인 경우를 '취업에서 유출'로 판별하고, 임금근로자의 순변화 규모에서 취업 유출자 규모를 뺀 것을 취업으로의 유입 규모로 판별하였다.

모가 거의 변화가 없는 반면, 취업으로의 유입이 크게 둔화하여 임금근로자가 소폭 감소하였다. 그리고 100인 미만의 소규모 사업체에서 신규 채용의 감소가 현저하게 나타나고 있다.

2. 사업체규모별 비정규직 변화

<표 4>는 사업체규모별로 고용형태별 규모 및 구성의 추이가 제시되어 있다.

차별시정제도가 적용되고 있는 300인 이상 대기업에서는 임금 일자리가 57천 명 증가하였는데, 고용형태별로는 정규직이 95천 명 증가, 비정규직이 38천 명 감소하였다. 그리고 파견·용역 등의 간접고용 증가 현상은 통계로 확인되지 않는다.

차별시정제도의 시행을 앞두고 있는 100~299인의 중규모 기업에서는 임금 일자리가 9천 명 감소하였다. 정규직은 76천 명 증가했는데, 주로 정규 상용직의 증가에 기인했다. 반면 비정규직은 86천 명 감소했는데, 가정내 근로를 제외한 모든 비정규 고용형태에서 일자리가 감소하였다. 특히 기간제의 감소(-21천 명)뿐만 아니라 계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로자가 60천 명 감소한 것이 두드러진다.

100인 미만의 소기업에서 임금 일자리는 215천 명 증가한 가운데 정규직에서 226천 명 증가한 반면, 비정규직에서 12천 명 감소하였으나, 내부 구성은 크게 변화했다. 정규직은 정규 상용직이 483천 명 증가한 반면, 정규 임시직이 310천 명 감소했다. 비정규직은 기간제가 276천 명 감소하였을 뿐만 아니라 계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로자가 221천 명 감소하였으며, 계속 근무를 기대할 수 없는 한시적 근로자가 237천 명 증가했다. 또한 용역·일일근로 등의 비전형근로자가 95천 명 증가했다.

요약하면, 비정규직 구성의 변화는 100인 미만의 소기업과 100~299인의 중규모 기업에서 두드러진다. 정규 상용직 중심으로 정규직이 증가함으로써 정규 고용의 질이 개선된 반면, 비정규직 내부에서는 기간제 및 계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로자가 감소함에 따라 비정규직 고용의 질은 저하된 것으로 보인다.

3. 신규 채용의 감소

1년 미만 근속한 임금근로자의 구성은 신규 채용시 고용형태별 활용도를, 1년 이상 근속한 임금근로자의 구성은 재직근로자의 고용형태별 변화를 보여준다. 앞서와 마찬가지로, 1년 이내에 신규로 취업한 임금근로자는 256천 명 감소한 반면, 1년 이상 근속한 임금근로자는 518천 명 증가하여 최근 임금 일자리 증가의 부진이 신규 채용의 감소에 기인함을 보여준다(표 5 참조). 고용형태별로 보면, 근속 1년 미만 임금근로자의 감소는

〈표 4〉 사업체규모별 임금근로자의 근로형태별 구성 추이

(단위: 천 명, %)

	2007. 3			2008. 3			증 감		
	1~99인	100~299인	300인 이상	1~99인	100~299인	300인 이상	1~99인	100~299인	300인 이상
임금근로자	12,366.8 [100.0]	1,563.8 [100.0]	1,800.4 [100.0]	12,581.3 [100.0]	1,554.5 [100.0]	1,857.6 [100.0]	214.5	-9.3	57.2
정규직	7,455.1 [60.3]	1,081.9 [69.2]	1,421.2 [78.9]	7,681.4 [61.1]	1,158.2 [74.5]	1,516.3 [81.6]	226.3	76.3	95.0
정규 상용직	4,280.6 [34.6]	976.4 [62.4]	1,369.7 [76.1]	4,763.7 [37.9]	1,066.2 [68.6]	1,471.9 [79.2]	483.1	89.8	102.2
정규 임시직	2,931.8 [23.7]	100.5 [6.4]	47.2 [2.6]	2,621.4 [20.8]	83.9 [5.4]	42.5 [2.3]	-310.4	-16.6	-4.7
정규 일용직	242.7 [2.0]	4.9 [0.3]	4.3 [0.2]	296.3 [2.4]	8.1 [0.5]	1.8 [0.1]	53.6	3.2	-2.5
비정규직	4,911.7 [39.7]	481.9 [30.8]	379.1 [21.1]	4,899.9 [38.9]	396.3 [25.5]	341.3 [18.4]	-11.8	-85.6	-37.8
한시적 근로	2,884.5 (23.3)	404.0 (25.8)	353.1 (19.6)	2,623.2 (20.9)	320.5 (20.6)	305.1 (16.4)	-261.3	-83.5	-48.1
기간제	2,043.2 (16.5)	296.3 (18.9)	274.6 (15.3)	1,766.8 (14.0)	275.6 (17.7)	250.8 (13.5)	-276.4	-20.7	-23.8
계약 반복갱신	391.1 (3.2)	82.0 (5.2)	73.8 (4.1)	169.7 (1.3)	21.9 (1.4)	37.2 (2.0)	-221.4	-60.2	-36.6
계속근무 기대불가	450.2 (3.6)	25.6 (1.6)	4.7 (0.3)	686.7 (5.5)	23.0 (1.5)	17.0 (0.9)	236.5	-2.6	12.3
시간제 근로	1,155.6 (9.3)	47.7 (3.0)	28.2 (1.6)	1,220.4 (9.7)	45.1 (2.9)	35.2 (1.9)	64.8	-2.5	7.0
비전형 근로	2,103.3 (17.0)	109.1 (7.0)	31.9 (1.8)	2,198.5 (17.5)	89.9 (5.8)	42.0 (2.3)	95.2	-19.3	10.1
파견	148.0 (1.2)	19.7 (1.3)	7.7 (0.4)	148.3 (1.2)	16.1 (1.0)	7.8 (0.4)	0.3	-3.6	0.1
용역	530.3 (4.3)	42.4 (2.7)	11.4 (0.6)	566.7 (4.5)	40.2 (2.6)	9.9 (0.5)	36.4	-2.2	-1.4
특수근로형태	594.2 (4.8)	37.5 (2.4)	10.8 (0.6)	565.0 (4.5)	21.9 (1.4)	14.0 (0.8)	-29.3	-15.5	3.1
가정내	151.3 (1.2)	1.6 (0.1)	1.6 (0.1)	135.1 (1.1)	5.3 (0.3)	10.5 (0.6)	-16.2	3.7	8.9
일일	902.3 (7.3)	12.0 (0.8)	0.4 (0.0)	931.2 (7.4)	7.4 (0.5)	1.7 (0.1)	29.0	-4.7	1.3

주: []안은 임금근로자 대비 비중이며, ()안은 비정규직 대비 비중임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월.

〈표 5〉 근속년수별 임금근로자의 고용형태별 구성 추이

(단위: 천 명, %)

	2007. 3		2008. 3		증 감	
	1년 미만	1년 이상	1년 미만	1년 이상	1년 미만	1년 이상
임금근로자	6,053.4 [100.0]	9,677.7 [100.0]	5,797.4 [100.0]	10,195.9 [100.0]	-256.0	518.3
정규직	2,769.0 [45.7]	7,189.3 [74.3]	2,647.6 [45.7]	7,708.2 [75.6]	-121.4	519.0
정규 상용직	1,053.3 [17.4]	5,573.5 [57.6]	1,092.0 [18.8]	6,209.8 [60.9]	38.7	636.3
정규 임시직	1,528.4 [25.2]	1,551.2 [16.0]	1,315.7 [22.7]	1,432.2 [14.0]	-212.7	-119.0
정규 일용직	187.3 [3.1]	64.6 [0.7]	239.9 [4.1]	66.2 [0.6]	52.6	1.7
비정규직	3,284.4 [54.3]	2,488.4 [25.7]	3,149.8 [54.3]	2,487.7 [24.4]	-134.6	-0.7
한시적 근로	1,804.3 (29.8)	1,837.3 (19.0)	1,537.6 (26.5)	1,711.1 (16.8)	-266.7	-126.2
기간제	1,355.0 (22.4)	1,259.1 (13.0)	1,044.1 (18.0)	1,249.1 (12.3)	-310.9	-10.0
계약 반복갱신	131.1 (2.2)	415.9 (4.3)	39.2 (0.7)	189.6 (1.9)	-91.9	-226.3
계속근무 기대불가	318.2 (5.3)	162.3 (1.7)	454.4 (7.8)	272.4 (2.7)	136.2	110.0
시간제 근로	926.7 (15.3)	304.8 (3.1)	948.5 (16.4)	352.2 (3.5)	21.8	47.4
비전형근로	1,481.0 (24.5)	763.4 (7.9)	1,432.9 (24.7)	897.5 (8.8)	-48.1	134.1
파견	87.1 (1.4)	88.3 (0.9)	62.2 (1.1)	110.0 (1.1)	-24.8	21.7
용역	300.6 (5.0)	283.5 (2.9)	289.0 (5.0)	327.9 (3.2)	-11.6	44.4
특수형태근로	308.2 (5.1)	334.4 (3.5)	225.6 (3.9)	375.3 (3.7)	-82.6	40.9
가정내	109.0 (1.8)	45.5 (0.5)	96.9 (1.7)	54.1 (0.5)	-12.1	8.6
일일	887.2 (14.7)	27.5 (0.3)	898.5 (15.5)	41.8 (0.4)	11.3	14.3

주: []안은 임금근로자 대비 비중이며, ()안은 비정규직 대비 비중임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월.

정규직(-121천 명)과 비정규직(-135천 명) 모두에서 발생하였다. 특히 정규 임시직(-213천 명), 기간제(-310천 명), 계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로(-92천 명)의 신규 채용 감소가 두드러진다.

한편 1년 이상 근속한 임금근로자 가운데 정규 상용직이 636천 명 증가하였으며, 계약

〈표 6〉 사업체규모별·근속년수별 임금근로자의 고용형태별 추이

(단위: 천 명)

	2007. 3			2008. 3			증 감		
	1~99인	100~299인	300인 이상	1~99인	100~299인	300인 이상	1~99인	100~299인	300인 이상
<1년 미만>									
임금근로자	5,450.0	378.7	224.7	5,231.4	333.4	232.6	-218.7	-45.3	7.9
정규직	2,449.3	190.1	129.6	2,326.6	188.1	132.9	-122.8	-2.0	3.3
정규 상용직	823.2	129.3	100.8	847.0	135.0	110.1	23.8	5.7	9.2
정규 임시직	1,445.3	58.7	24.5	1,247.3	46.9	21.6	-198.0	-11.8	-2.9
정규 일용직	180.8	2.2	4.3	232.3	6.3	1.3	51.5	4.1	-3.0
비정규직	3,000.7	188.6	95.1	2,904.8	145.3	99.7	-95.9	-43.3	4.6
한시적 근로	1,564.4	152.3	87.6	1,345.0	105.4	87.3	-219.4	-46.9	-0.3
기간제	1,165.4	116.9	72.7	877.9	89.7	76.5	-287.6	-27.2	3.9
계약 반복갱신	103.3	16.0	11.8	36.5	0.6	2.2	-66.8	-15.4	-9.7
계속근무 기대불가	295.7	19.4	3.1	430.7	15.1	8.6	135.0	-4.3	5.5
시간제 근로	880.8	30.0	15.9	896.2	30.1	22.3	15.4	0.1	6.4
비전형근로	1,419.9	51.1	9.9	1,387.3	35.3	10.2	-32.6	-15.8	0.3
파견	77.3	8.2	1.6	57.7	4.1	0.4	-19.6	-4.1	-1.1
용역	275.0	20.0	5.6	273.4	12.8	2.8	-1.6	-7.2	-2.8
특수형태근로	291.2	14.7	2.4	210.5	9.9	5.3	-80.7	-4.8	2.9
가정내	108.0	1.1	0.0	93.7	2.3	0.9	-14.3	1.3	0.9
일일	875.6	11.2	0.4	890.1	6.7	1.7	14.5	-4.4	1.3
<1년 이상>									
임금근로자	6,916.7	1,185.1	1,575.7	7,349.9	1,221.1	1,625.0	433.2	36.0	49.4
정규직	5,005.7	891.7	1,291.6	5,354.9	970.1	1,383.4	349.2	78.3	91.7
정규 상용직	3,457.3	847.2	1,268.9	3,916.7	931.2	1,361.9	459.4	84.1	93.0
정규 임시직	1,486.5	41.9	22.7	1,374.2	37.1	21.0	-112.3	-4.8	-1.8
정규 일용직	61.9	2.7	0.0	64.0	1.7	0.5	2.1	-0.9	0.5
비정규직	1,911.0	293.4	284.0	1,995.0	251.1	241.7	84.0	-42.3	-42.4
한시적 근로	1,320.1	251.7	265.6	1,278.2	215.1	217.8	-41.9	-36.6	-47.8
기간제	877.8	179.4	201.9	888.9	185.9	174.3	11.2	6.5	-27.6
계약 반복갱신	287.8	66.0	62.0	133.3	21.3	35.0	-154.6	-44.8	-27.0
계속근무 기대불가	154.5	6.2	1.6	256.0	7.9	8.5	101.5	1.7	6.8
시간제 근로	274.9	17.6	12.3	324.2	15.0	12.9	49.4	-2.6	0.6
비전형근로	683.5	58.0	22.0	811.2	54.5	31.8	127.7	-3.5	9.9
파견	70.7	11.5	6.1	90.6	12.0	7.3	19.9	0.5	1.2
용역	255.3	22.4	5.8	293.4	27.4	7.2	38.1	5.0	1.4
특수형태근로	303.1	22.8	8.5	354.5	12.1	8.7	51.5	-10.7	0.2
가정내	43.3	0.5	1.6	41.4	3.0	9.6	-1.9	2.5	8.0
일일	26.7	0.8	0.0	41.2	0.6	0.0	14.5	-0.2	0.0

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월.

의 반복갱신에 의한 한시적 근로(-226천 명), 정규 임시직(-119천 명) 감소가 두드러진다. 이를 세분화하여 보면, 정규 상용직의 증가는 주로 근속이 1년 이상인 근로자에서 이루어진 반면, 정규 임시직의 감소는 신규 채용 및 기존 근로자 모두에서 발생하였다. 특히 100인 미만 기업에서 신규 채용(-198천 명) 및 기존 고용(-112천 명) 모두에서 정규 임시직 감소가 진행되고 있음을 알 수 있다.

기간제의 감소는 신규 채용에서 나타나며, 기존 근로자의 계약 해지와 같은 형태의 기간제 감소는 나타나지 않고 있다. 기간제 감소는 주로 100인 미만 기업의 신규 채용 감소(-288천 명), 100~299인 기업의 신규 채용 감소(-27천 명) 형태로 발생하고 있다.

계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로의 감소는 신규 채용보다 근속 1년 이상인 기존 근로자에서 주로 발생하고 있으며, 모든 기업 규모에서 보이는 현상이지만, 특히 100인 미만 기업(-155천 명)에서 두드러진다.

비자발적인 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 한시적 근로의 증가는 주로 100인 미만 기업에서 나타나며, 신규 채용(135천 명)뿐만 아니라 기존 근로자(102천 명)에서도 발생하고 있다. 또한 파견·용역 등의 간접고용은 신규 채용에서는 감소하는 반면, 기존 근로자에서 증가했다.

IV. 비정규직 구성의 변화와 고용형태의 전환

1. 한시적 고용

비정규직 구성에서 두드러진 특징은 기간제의 대폭 감소(-321천 명), 비기간제 가운데 계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로자의 급감(-318천 명), 계속 근무를 기대할 수 없는 한시적 근로자의 급증(246천 명)으로 요약할 수 있다. 이러한 비정규 고용의 구성 변화는 비정규직의 평균적인 근로조건을 저하를 초래한다.

특히 비정규직법 시행에 따라 근로조건이 열악한 고용형태로 전환 또는 대체되었는지가 논란이 될 수 있다. <표 7>은 한시적 근로자의 고용형태별로 인적·사업체 특성을 보여준다. 계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로자의 감소는 주로 전문대졸 이상의 고학력(-165천 명), 상용직(-220천 명)에서 발생한 반면, 계속 근무 기대가 어려운 한시적 근로자의 증가는 주로 고졸 이하(196천 명), 임시·일용직(232천 명), 100인 미만 기업(237천 명)에서 발생하였다. 이처럼 상이한 인적특성에 비추어 고용형태간 대체가 발생하였다고 보기 어렵다.

〈표 7〉 한시적 근로자의 구성 추이

(단위: 천 명)

		2007. 3			2008. 3			증 감		
		기간제	계약 반복갱신	계속근무 기대불가	기간제	계약 반복갱신	계속근무 기대불가	기간제	계약 반복갱신	계속근무 기대불가
전 체		2,614.1	547.0	480.5	2,293.2	228.8	726.7	-320.9	-318.2	246.2
학 력	초졸 이하	334.6	23.5	80.0	252.6	8.3	119.1	-82.0	-15.2	39.1
	중졸	274.5	31.9	87.9	232.3	14.6	118.3	-42.2	-17.3	30.4
	고졸	994.2	199.2	240.6	883.6	78.7	367.3	-110.6	-120.5	126.7
	전문대졸	352.0	106.0	33.1	306.1	51.5	54.2	-45.9	-54.5	21.1
	대졸	538.1	174.1	36.1	501.2	67.6	59.9	-36.9	-106.5	23.8
	대학원 이상	120.8	12.4	2.8	117.4	8.2	7.9	-3.3	-4.2	5.1
규 모	1~4인	459.5	66.9	189.9	337.0	31.1	296.5	-122.6	-35.8	106.6
	5~9인	429.8	78.4	114.2	361.2	35.5	174.1	-68.6	-42.9	59.9
	10~29인	610.3	111.1	102.5	570.3	49.0	138.7	-40.0	-62.1	36.1
	30~99인	543.6	134.8	43.5	498.3	54.1	77.4	-45.3	-80.6	33.9
	100~299인	296.3	82.0	25.6	275.6	21.9	23.0	-20.7	-60.2	-2.6
	300인 이상	274.6	73.8	4.7	250.8	37.2	17.0	-23.8	-36.6	12.3
지 위	상용직	1,277.2	379.5	0.5	1,201.3	159.6	14.5	-75.9	-220.0	14.0
	임시직	721.8	150.7	363.2	698.0	63.5	528.7	-23.8	-87.3	165.5
	일용직	615.1	16.7	116.8	394.0	5.7	183.5	-221.1	-11.0	66.7
근 속	1년 미만	1,355.0	131.1	318.2	1,044.1	39.2	454.4	-310.9	-91.9	136.2
	1~2년 미만	395.3	98.4	83.4	395.0	37.2	140.7	-0.3	-61.2	57.3
	2~3년 미만	210.0	75.4	40.8	226.0	36.4	45.3	16.1	-39.0	4.5
	3년 이상	653.9	242.1	38.2	628.1	116.0	86.4	-25.8	-126.1	48.2

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월.

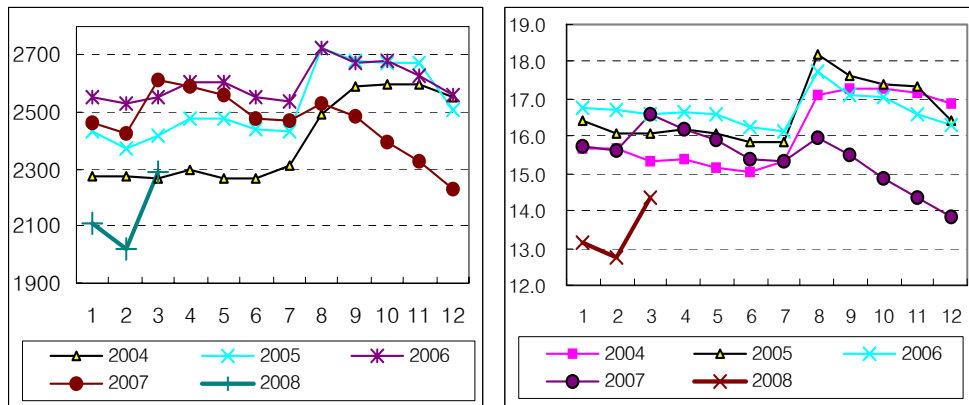
2. 기간제 고용

기간제 근로자는 2008년 3월 2,293천 명을 기록하여 전년동월 2,614천 명에 비해 321천 명 감소하였으며, 3월 기준으로는 2003년 1,838천 명에 비해 2번째로 낮은 수준을 기록하였다. 임금근로자에서 차지하는 비중 또한 2007년 3월 16.6%에서 2008년 3월 14.3%로 감소했다. 2006년 하반기 들어 시작된 기간제 근로자의 감소 경향이 2008년 들어 현저하게 나타나고 있다(그림 3 참조).

기간제 근로자의 감소는 차별시정제도가 적용되고 있지 않은 100인 미만 기업에서 주로 발생하였다. 반면 300인 이상 대기업과 100~299인 기업에서 기간제 근로자는 소폭 감소하였다. 또한 2년 이상 근속한 기간제 근로자는 소폭 감소하여 기존 기간제 고용의 해고는 거의 나타나지 않고 있다. 그러나 1년 미만 근속한 기간제가 크게 감소하여 기간제

〔그림 3〕 기간제 근로자(좌) 및 임금근로자 중 비중(우) 추이

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

〈표 8〉 사업체규모별·근속계층별 임금근로자의 기간제 고용변화

(단위: 천 명)

		2003. 1/4	2004. 1/4	2005. 1/4	2006. 1/4	2007. 1/4	2008. 1/4
임금 근로자	규모 1~99인	11,016	11,345 (329)	11,507 (162)	11,774 (268)	12,244 (470)	12,535 (291)
	100~299인	1,376	1,465 (89)	1,463 (-2)	1,511 (47)	1,558 (48)	1,553 (-5)
	300인 이상	1,776	1,804 (28)	1,886 (82)	1,933 (47)	1,839 (-94)	1,865 (26)
	근속기간 1년 미만	5,151	5,533 (382)	5,392 (-141)	5,595 (203)	5,704 (110)	5,448 (-257)
	1~2년 미만	2,001	2,331 (330)	2,346 (15)	2,255 (-90)	2,386 (131)	2,474 (87)
	2년 이상	7,015	6,751 (-265)	7,119 (368)	7,368 (250)	7,552 (184)	8,032 (481)
기간제	규모 1~99인	1,569	1,892 (323)	1,935 (43)	2,044 (109)	1,979 (-65)	1,680 (-300)
	100~299인	113	199 (86)	237 (39)	257 (20)	262 (4)	240 (-22)
	300인 이상	115	182 (68)	233 (51)	242 (9)	260 (18)	221 (-39)
	근속기간 1년 미만	1,288	1,367 (80)	1,332 (-36)	1,426 (94)	1,313 (-113)	970 (-343)
	1~2년 미만	207	378 (172)	381 (3)	377 (-4)	385 (8)	381 (-3)
	2년 이상	302	527 (225)	693 (165)	740 (47)	804 (64)	790 (-14)

주: ()안은 전년동기대비 증감임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 1~3월.

신규 채용의 감소가 현저하게 진행되고 있음을 알 수 있다(표 8 참조).

3. 비기간제의 고용형태 전환

2007년 3월 조사와 2008년 3월 조사를 개인별로 패널화하여 1년 후 고용형태의 전환을 살펴보았다. <표 9>는 2007년 3월 조사시점에 계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로자의 1년 후 고용형태를 제시한 것이다. 동일한 고용형태에 머무르는 비중은 16.4%에 불과한 반면 52.9%가 정규직으로 이동하였으며, 주로 정규 상용직으로 변화하였다. 즉, 계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로자가 크게 감소하였지만, 이들이 근로조건이 낮은 비정규직으로 전환하였다고 보기 어렵다는 것을 보여준다.

〈표 9〉 비기간제 고용의 고용형태 전환

(단위 : %)

	계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로자의 1년 후 고용형태(비중)	계속 근무 기대가 어려운 한시적 근로자의 1년 전 고용형태(비중)
정규직	(52.9)	(21.6)
정규 상용직	(46.2)	(4.1)
정규 임시직	(5.8)	(16.0)
정규 일용직	(0.9)	(1.5)
비정규직	(38.7)	(49.8)
한시적 근로	(29.3)	(37.2)
기간제	(12.0)	(7.1)
계약 반복갱신	(16.4)	(0.7)
계속근무 기대불가	(0.9)	(29.4)
시간제 근로	(3.6)	(10.0)
비전형근로	(16.9)	(14.5)
파견	(3.1)	(0.7)
용역	(7.1)	(2.6)
특수형태근로	(5.3)	(3.3)
가정내	(0.9)	(1.5)
일일	(0.9)	(7.4)
비임금근로자	(2.7)	(7.1)
비취업	(5.8)	(21.6)

주 : ()안은 전년동기대비 증감임.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월.

또한 <표 9>에는 2008년 3월 시점에 비자발적인 사유로 계속 근무 기대가 어려운 한시적 근로자의 1년 전 고용형태를 보여준다. 동일한 고용형태에 머무르고 있는 비중이 29.4%이고, 1년 전 정규직이었던 비중이 21.6%인 반면, 비정규직은 49.8%, 비임금근로 7.1%, 비취업이 21.6%이다. 즉, 계속 근무 기대가 어려운 한시적 근로자의 80%는 불안정 고용이 지속되거나 노동시장 진입자임을 알 수 있다.

IV. 근로조건

1. 임 금

비정규직의 지난 3개월(1~3월) 동안의 월평균 임금은 127.2천 원으로 작년 3월에 비해 0.1% 감소한 반면, 정규직의 월평균 임금은 210.4천 원으로 6.0% 증가했다. 이에 따라 정규직 대비 비정규직의 임금수준은 2007년 64.2%에 비해 2008년 60.4%로 그 격차가 더 커졌다. 고용형태별로는 기간제 근로(6.6%), 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 한시적 근로(6.2%), 파견근로(11.7%), 용역근로(12.8%), 특수근로(19.2%), 가정내 근로(22.6%)의 임금상승률이 정규직 증가율을 상회하였다.

정규직과 비교한 상대임금 수준이 증가한 고용형태로는 기간제 근로(72.4%, 3.2%p), 파견근로(70.4%, 8.3%p), 용역근로(54.3%, 7.2%p), 특수근로(77.1%, 16.6%p), 가정내 근로(34.7%, 8.9%p)인 반면, 계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로(93.0%, -3.5%p), 시간제근로(26.5%, -0.4%p), 일일근로(42.8%, -2.1%p)에서는 정규직 대비 임금격차가 더 커졌다.

2. 근로복지

지역가입자를 제외하고서 사업장 가입자만 고려할 경우 비정규직의 사회보험 가입률은 여전히 정규직에 비해 크게 낮은 수준이며, 전년 3월에 비해 국민연금 가입률은 -1.6%p, 의료보험 가입률은 -1.7%p, 고용보험 가입률은 -1.7%p, 감소하였다. 정규직과 비슷한 근로조건인 계약반복에 의한 한시적 근로자의 사회보험 가입률이 큰 폭으로 감소한데 기인하는 것으로 보인다(표 11 참조). 그러나 기간제 근로, 파견근로, 가정내 근로 등에서 사회보험 가입률은 증가하였다.

비정규직의 기업복지 수혜율 또한 크게 감소하였으며, 정규직에 비해 비정규직의 감소가 더 크게 나타났다. 퇴직금은 0.1%p 증가하였지만, 상여금은 -4.4%p, 시간외수당은

〈표 10〉 근로형태별 월평균 및 시간당 임금(1~3월 평균)

(단위: 천 원, %)

	월평균 임금		시간당 임금	
	2007. 3	2008. 3	2007. 3	2008. 3
임금근로자	172.4	181.1	9.1	9.6
정규직	198.5 (100.0)	210.4 (100.0)	10.1 (100.0)	10.8 (100.0)
정규 상용직	238.6 (120.2)	247.1 (117.4)	12.4 (123.1)	13.0 (120.1)
정규 임시직	121.1 (61.0)	125.8 (59.8)	5.5 (55.2)	5.8 (53.2)
정규 일용직	88.2 (44.4)	95.3 (45.3)	4.1 (41.2)	4.5 (41.4)
비정규직	127.3 (64.2)	127.2 (60.4)	7.4 (73.2)	7.3 (67.3)
한시적 근로	144.2 (72.6)	144.1 (68.5)	7.8 (77.7)	7.8 (71.9)
기간제	142.9 (72.0)	152.4 (72.4)	7.9 (78.2)	8.4 (77.4)
계약 반복갱신	192.5 (97.0)	195.6 (93.0)	9.9 (98.0)	10.2 (93.7)
계속근무 기대불가	96.0 (48.4)	102.0 (48.5)	5.2 (51.8)	5.2 (47.7)
시간제 근로	54.2 (27.3)	55.8 (26.5)	7.3 (72.9)	6.8 (63.1)
비전형근로	108.7 (54.8)	119.1 (56.6)	6.1 (60.4)	6.5 (60.4)
파견	132.5 (66.8)	148.1 (70.4)	6.9 (68.5)	7.5 (68.9)
용역	101.3 (51.0)	114.3 (54.3)	4.9 (48.5)	5.5 (50.4)
특수근로형태	136.1 (68.6)	162.3 (77.1)	8.0 (80.0)	9.2 (84.5)
가정내	59.6 (30.0)	73.1 (34.7)	4.5 (44.6)	5.1 (46.7)
일일	89.3 (45.0)	90.0 (42.8)	5.4 (53.4)	5.4 (50.2)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월.

-4.2%p, 유급휴가는 -1.5%p 감소하였다. 그러나 계속 근무가 기대가능한 한시적 근로자와 파견근로, 특수근로, 가정내 근로에서 기업복지 수혜율이 증가하였다.

V. 요약과 시사점

주요한 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 최근 임금 일자리 성과의 부진이 비정규직법의 영향이라고 보기 어렵다. 기간제 고용은 차별시정제도가 적용되고 있지 않은 100인 미만 기업에서 주로 발생하였고, 기존 기간제의 감소 현상은 나타나지 않으며, 주로 신규 채용의 감소에 기인했기 때문이

〈표 11〉 근로형태별 사회보험 가입률 및 기업복지 수혜율

(단위 : %)

	국민연금		의료보험		고용보험		퇴직금		상여금		시간외 수당		유급휴가	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
임금근로자	62.6	63.5	63.9	64.8	55.6	55.6	55.9	60.0	55.5	55.8	43.2	42.6	48.0	51.0
정규직	76.0	77.6	76.6	78.2	65.4	65.6	68.9	74.3	69.5	71.2	54.3	54.9	59.9	64.6
정규 상용직	98.8	98.2	99.3	98.3	83.2	81.4	99.1	99.2	97.9	96.6	78.2	75.6	85.8	87.9
정규 임시직	32.5	30.6	33.4	32.5	31.6	30.2	9.1	16.2	13.7	11.3	6.7	5.3	9.0	9.9
정규 일용직	9.1	8.4	8.2	9.4	8.0	7.4	2.3	2.4	4.5	4.1	6.5	4.2	0.9	0.7
비정규직	39.3	37.4	41.8	40.2	38.8	37.1	33.7	33.7	31.4	27.5	24.3	20.0	27.3	25.8
한시적 근로	55.8	54.8	58.9	58.4	54.9	53.9	48.4	48.7	44.9	40.5	34.4	29.1	39.4	38.5
기간제	57.4	63.9	61.2	67.9	56.5	63.0	51.1	58.7	46.3	47.8	35.2	34.9	41.9	46.4
계약 반복갱신	83.8	79.1	85.4	79.0	81.8	76.3	74.3	75.2	72.8	75.5	57.2	48.5	58.7	65.7
계속근무 기대불가	15.4	18.2	16.2	21.9	16.2	18.3	4.3	9.0	5.4	6.4	4.3	4.7	3.4	5.1
시간제 근로	2.3	6.4	3.3	7.9	2.4	6.0	1.4	4.9	3.1	4.8	2.2	2.7	2.3	2.7
비전형근로	22.0	24.2	26.0	28.4	22.3	25.7	18.9	25.2	15.4	17.0	12.2	13.5	12.8	16.1
파견	60.6	73.5	61.6	77.1	62.1	74.7	50.3	72.0	42.4	53.5	37.6	44.3	39.4	54.1
용역	56.1	58.5	70.9	74.0	57.2	63.5	52.8	63.5	39.7	39.2	33.0	30.9	33.2	38.2
특수근로형태	7.5	8.0	7.8	6.4	6.8	7.7	3.9	6.5	4.7	5.0	1.6	2.1	3.5	3.9
가정내	3.3	16.3	3.3	17.2	2.7	16.4	1.1	17.0	1.4	16.3	0.2	13.7	1.3	14.5
일일	0.9	0.7	1.0	1.3	1.2	1.9	0.2	1.0	0.9	0.8	1.2	1.5	0.1	0.1

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월.

다. 그리고 임시직의 감소 역시 정규 임시직이 감소하고 비정규 임시직은 증가하고 있으므로 제도적인 요인에 의한 변화라고도 볼 수 없다. 최근 임금근로자의 증가세가 대폭 둔화되고, 특히 100인 미만 기업에서 두드러진 것은 내수 부진 및 경기 하강 우려에 따라 기업이 신규 채용을 줄이고 있는데 주로 기인한 것으로 보인다.

그러나 100~299인 기업에서 근속 1년 이상인 비정규직이 소폭 감소한 데에는 경기적인 요인 이외에 제도적인 요인이 작용했을 가능성도 남아 있다. 따라서 차별시정제도의 확대 시행에 따른 노동비용의 증가가 경기 하강 국면에서 과도한 부담이 되지 않도록 중소기업 비정규직에 대한 지원방안을 강구할 필요가 있다.

둘째, 2008년 3월 비정규직 규모와 비중은 감소하였지만 근로조건이 낮은 비정규직이 증가하여 비정규 고용의 질은 저하되었다. 그러나 이러한 구성 변화가 비정규직법 시행에 따라 기존의 고용형태를 열악한 고용형태로 전환하였기 때문이라고 보기는 어렵다.

계약의 반복갱신에 의한 한시적 근로자는 감소하였지만, 절반은 근로조건이 상대적으로 나은 고용형태로 전환하였으며, 계속 근무 기대가 어려운 한시적 근로자의 증가는 주로 중소기업의 신규 채용에 따른 결과로 보이기 때문이다. 따라서 비정규 고용구성의 악화는 경영 여건의 불확실성 및 생산비용의 증가에 직면한 중소기업이 신규 채용을 주저할 뿐만 아니라 신규 채용시 근로조건이 낮고 고용이 불안정한 근로형태를 선호하고 있음을 시사한다.

셋째, 일부 비정규직의 근로조건은 개선되었지만, 전체적으로는 그렇다고 보기 어렵다. 이는 근로조건이 낮은 비정규 고용이 늘어나는 구성 효과에 기인하지만, 다른 한편으로는 비정규직의 임금이나 근로복지가 그다지 개선되지 않았기 때문일 수 있다. 가구 조사의 특성상 임금이나 근로시간 정보의 신뢰도가 낮기 때문에 「사업체근로실태조사」 등을 이용하여 보다 엄밀한 분석을 수행할 필요가 있다. [KLI]

최근 소득분배 현황과 조세 및 공적이전의 재분배효과

- 근로자 가구를 중심으로 -

반 정 호*

I. 머리말

지난 10여년 동안 세계화 및 급속한 산업구조의 변화, 임금격차 확대 등에 따른 소득 불평등이 지속적으로 확대되고 있다. 이러한 불평등의 증가는 ‘양극화’라는 말로 대변되듯이 빈곤의 고착화·세습화의 가능성이 제기되고 있으며 자칫 중장기 성장잠재력에 악영향을 미칠 수 있다는 조심스러운 주장들까지 나오고 있는 실정이다(원종학·성명재, 2007). 소득불평등의 증가가 단순한 경기순환 과정에서 나타나는 일시적인 현상이라면 경기의 활성화를 통한 불평등의 완화가 가능하겠지만, 현재 우리나라의 소득불평등 확대는 경기변동에 의한 일시적인 현상이라고 보기 어렵다. 또한 이와 같은 불평등의 확대가 상당기간 지속될 것이라는 전망이 지배적이며, 이러한 상황을 고려하면 소득불평등 완화를 위한 정부의 적극적인 개입이 요구된다. 우리나라도 복지국가의 이념이 보편화되면서 불평등 완화 및 빈곤계층에 대한 최저생계 유지 등의 빈곤정책을 추진하고 있는데, 이는 소득불평등의 감소는 물론 사회 전체의 복지를 향상시킬 것이라는 관점에 그 정책목표를 두고 있다(이정우, 1997). 실제로 우리나라는 경제위기 이후 공적이전소득이 빠르게 증가했고 사회안전망의 확대와 복지지출 증가 등을 통해 분배완화를 위한 적극적인 개입이 이루어지고 있다.

본고는 비교적 최근의 소득분배 현황과 불평등 정도를 파악하고 조세 및 공적이전소득의 재분배 효과를 분석하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 본고는 통계청의 「(도시)가계조사」 자료를 활용하여 소득분배 상태를 분위배율, 지니계수, 분위점유율 등의 전통적인 소득불평등 지표를 통해 살펴보고, 절대적·상대적 빈곤선을 적용한 빈곤계층의

* 한국노동연구원 책임연구원(jhban@kli.re.kr).

비중과 그 변화를 파악한다. 아울러 조세(직접세)와 사회보장지출의 재분배효과와 변화를 시계열적으로 분석한다. 주요 분석대상은 통계청이 제공하는 자료의 소득정보의 제한으로 인해 자영자 및 무직자 가구(근로자와 가구)를 제외한 근로자 가구를 중심으로 한다. 분석기간은 도시근로자 가구(2인 이상)의 경우 1996~2007년까지로 하고 조사가 전국으로 확대된 2003~2007년까지는 전국근로자 가구(2인 이상)를 분석한다. 또한 조사대상이 1인 이상으로 확대된 2006년부터는 1인 이상 도시 및 전국근로자 가구를 분석대상을 확대한다.

II. 연구방법

1. 소득의 구성과 가구균등화 지수

통계청의 「(도시)가계조사」 자료에서 소득관련 구성과 범주는 <표 1>과 같이 정의된다. 총소득은 가구의 경상소득과 경조소득이나 퇴직금 등의 비경상소득을 합한 금액이며, 경상소득은 가구주와 배우자 및 기타 가구원의 근로소득과 사업소득, 재산소득, 이전소득을 합계한 금액을 의미한다. 시장소득은 가구의 경상소득에서 공적연금 및 기타 사회보장수혜금액 등의 공적이전소득을 차감한 금액을 의미하며, 가처분소득은 경상소득에서 직접세와 사회보장부담금(공적연금 및 기타 사회보험 납부액)을 차감한 것이다. 시장소득과 경상소득을 이용한 분배지표의 비교를 통해 정부의 공적이전소득의 재분배

<표 1> 가계조사의 소득구성과 범주

			구성내역
소 득	경상소득	근로소득	가구주, 배우자, 기타 가구원의 근로소득
		사업소득	가구주, 배우자, 기타 가구원의 사업 및 부업소득
		재산소득	이자소득, 배당소득, 부동산임대소득, 기타 재산소득
		이전소득	공적이전소득(공적연금, 기타 사회보장수혜), 사적이전소득
	비경상소득		경조소득, 퇴직금 및 연금일시금, 기타 비경상소득
총 소 득			경상소득+비경상소득
경 상 소 득			근로소득+사업 및 부업소득+재산소득+공·사적이전소득
시 장 소 득			경상소득-공적이전소득
가처분소득			경상소득-(직접세+사회보장부담금)

효과를 파악할 수 있으며, 경상소득과 가처분소득의 분배지표의 비교를 통해 조세와 사회보장부담금의 소득재분배 효과를 파악할 수 있다.

또한 본고에서는 가구의 규모 효과를 통제하기 위해 가구별 소득을 가구원수의 제곱근으로 나누어주는 균등화 척도를 사용했으며, 가구가중치에 가구원수를 곱하는 방식의 개인가중치를 활용하였다. 따라서 본고에서 제시되는 소득범주별 금액이나 분포는 공식적으로 통계청에서 제공하는 수치와 다소 차이가 나타난다.

2. 소득불평등 지표와 빈곤선

소득불평등을 측정하는 지표로는 소득의 분위배율 및 분위점유율, 지니계수 등이 대표적이다. 5분위배율은 전체 표본가구의 소득수준을 오름차순으로 정렬한 다음 10분위로 나누었을 때 상위 20%에 위치한 가구의 소득을 하위 20%의 소득으로 나눈 값을 의미하며, 분위점유율은 전체소득에서 해당분위의 소득이 차지하는 비중으로 정의된다. 지니계수는 소득순으로 인구의 누적분포와 소득누적비율의 로렌즈곡선을 이용하여 소득분배균등선(45°선)과 로렌즈곡선 사이의 면적비율로 구해지며, 지니계수는 0과 1 사이의 값을 가지는데, 값이 0에 가까울수록 소득분배의 불평등 정도가 낮고 1에 가까울수록 분배가 불평등함을 의미한다. 지니계수는 다음과 같이 계산된다.

$$Gini = \frac{1}{\mu n^2} \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^N y_i - y_j$$

여기에서 μ 는 소득의 평균값, y_i 와 y_j 는 i 번째 및 j 번째 가구의 소득, 그리고 N 은 표본의 크기를 의미한다.

표본가구의 절대적·상대적 빈곤율을 산출하기 위해 본 연구는 최저생계비와 중위소득의 50% 미만을 빈곤선을 이용하여 빈곤율을 계산했다. 절대적 빈곤선은 보건복지가족부가 매년 발표하는 가구원수별 최저생계비를 활용하였으며, 최저생계비가 공식적으로 공표된 2000년 이전 시기는 한국보건사회연구원의 계측치를 이용하였다. 또한 8인 이상 가구에 대해서는 6인 가구와 7인 가구의 차액을 일률적으로 합산하는 방식으로 생계비를 산출하고 최저생계비 이하의 가구비중을 절대빈곤율로 정의하였다. 상대빈곤율은 중위소득의 50% 미만의 OECD 기준을 적용하여 산출하였다.

Ⅲ. 분석결과

1. 소득불평등과 빈곤

근로자 가구의 지니계수를 통해 소득불평등의 정도를 파악해 본 결과는 <표 2>와 같다. 우선 2인 이상 도시근로자 가구의 시장소득 기준 지니계수는 1996년 0.285 수준에서 2007년 현재 0.306까지 증가한 것을 확인할 수 있다. 지니계수는 경제위기 기간 동안에 꾸준한 증가를 보였고 그 이후 소폭의 등락을 거듭하다가 2002년 이후 다시 증가하는 추세를 보인다. 전반적으로 경제위기를 경험하면서 악화된 지니계수는 그 이후 뚜렷한 개선 없이 경제위기 이전 수준을 회복하지 못하는 특징을 보여주고 있다. 1인 이상 도시근로자의 시장소득 지니계수는 2006년 0.305에서 2007년 0.309로 소폭의 증가가 나타났고 경상소득과 가처분소득 기준 지니계수도 증가하여 소득불평등이 다소 악화되고 있다. 2인 이상 전국근로자의 시장소득 기준 지니계수는 2인 이상 도시근로자보다 높은 0.303(2003년 기준)으로 나타나고 있고, 2007년 현재 0.308까지 증가하고 있다. 1인 이상 전국근로자까지 분석대상을 확대시켜 보면, 시장소득 기준 지니계수는 2007년 현재 0.311로 전년(0.308)에 비해 소폭의 증가를 나타내고 있다.

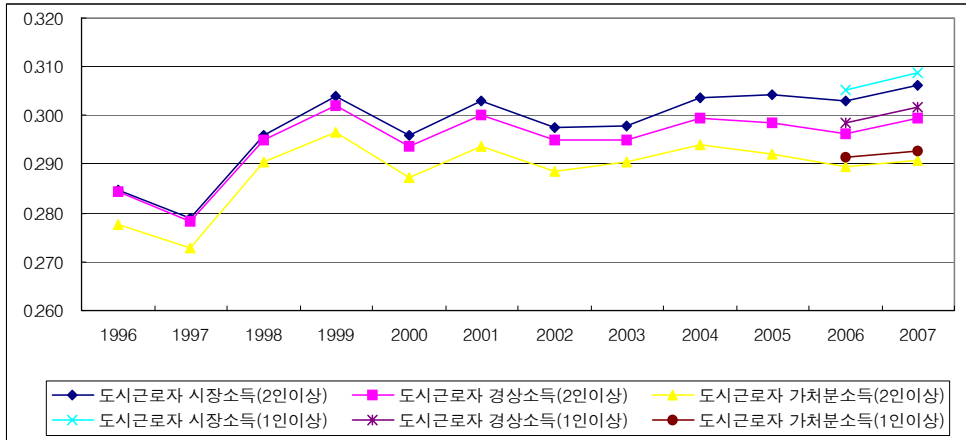
도시근로자 가구(2인 이상)의 최저생계비 이하의 절대빈곤율(시장소득 기준)은 경제위기 이전인 1996년 4.6%에서 1998년 8.6%로 거의 두 배에 가까운 증가를 기록하였고, 경제위기를 지난 2002년에 4.7%까지 감소했다. 그러나 이후에 지속적으로 증가하여 2005년에 6.9%까지 절대빈곤율이 증가했으며, 2007년 현재는 2년 연속 감소해 그 수치가

<표 2> 근로자 가구의 지니계수 변화추이

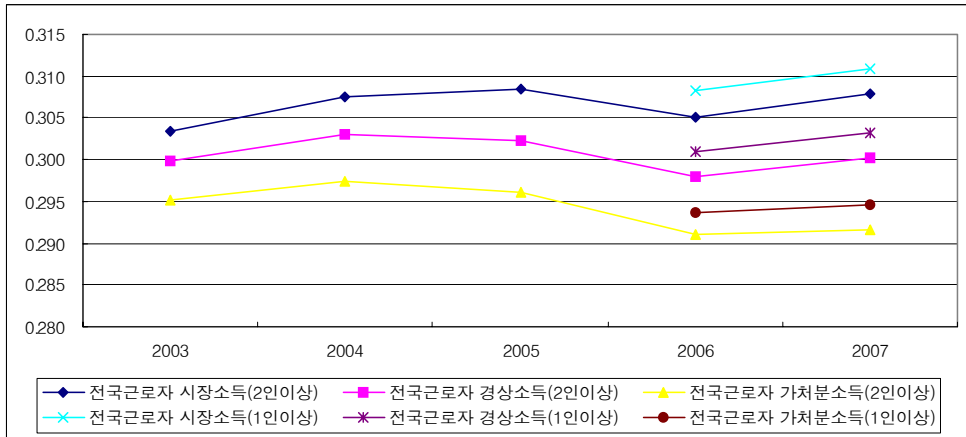
		2인 이상												1인 이상	
		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2006	2007
도시	시장소득	0.285	0.279	0.296	0.304	0.296	0.303	0.298	0.298	0.304	0.304	0.303	0.306	0.305	0.309
	경상소득	0.284	0.278	0.295	0.302	0.294	0.300	0.295	0.295	0.299	0.299	0.296	0.299	0.298	0.302
	가처분소득	0.278	0.273	0.291	0.297	0.288	0.294	0.289	0.291	0.294	0.293	0.290	0.291	0.291	0.293
전국	시장소득								0.303	0.307	0.309	0.305	0.308	0.308	0.311
	경상소득								0.300	0.303	0.302	0.298	0.300	0.301	0.303
	가처분소득								0.295	0.297	0.296	0.291	0.292	0.294	0.295

자료 : 통계청, 「(도시)가계조사」 원자료.

[그림 1] 도시근로자 가구의 지니계수 변화추이



[그림 2] 전국근로자 가구의 지니계수 변화추이



5.6%까지 떨어졌다. 2인 이상 전국근로자 가구의 경우 2005년 7.3%까지 증가한 절대빈곤율은 2007년 5.9%까지 하락한 상태이다.

절대빈곤율과는 다르게 OECD 기준인 중위소득의 50% 미만의 가구비중인 상대빈곤율은 1996년 이후 지속적으로 증가(1999-2002년, 2006년은 미약한 감소, 시장소득 기준)하는 추세를 보인다. 특히 시장소득 기준으로 2004년 12%를 상회한 상대빈곤율이 낮아지지 않고 있으며, 경상소득 기준으로도 11% 초반대에 머물러 경제위기 이전 수준으로 회복되지 못하는 양상을 보여준다. 반면 가처분소득 기준으로는 2005년 이후 2년 연속 상대빈곤율의 하락을 보였으며(2인 이상 도시근로자), 전국근로자 가구에서는 2004년 이후

〈표 3〉 근로자 가구의 빈곤율 변화추이

			2인 이상												1인 이상	
			1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2006	2007
절대빈곤율	도시	시장소득	4.59	4.05	7.79	8.55	6.90	5.82	4.70	5.90	5.91	6.78	6.17	5.60	6.31	5.69
		경상소득	4.50	3.90	7.62	8.19	6.42	5.25	4.17	5.26	5.11	5.70	4.87	4.44	5.00	4.51
		가처분소득	4.95	4.75	8.90	9.35	7.61	6.50	5.21	6.13	6.05	6.54	5.73	5.09	5.85	5.16
	전국	시장소득								6.59	6.52	7.30	6.56	5.91	6.69	6.01
		상소득								5.93	5.60	6.14	5.15	4.69	5.27	4.79
		가처분소득								6.93	6.64	7.02	6.01	5.44	6.11	5.50
상대빈곤율	도시	시장소득	9.40	8.67	10.84	10.78	10.19	10.32	10.06	11.29	12.33	12.41	12.25	12.53	12.52	12.77
		경상소득	9.24	8.91	10.76	10.52	10.00	9.72	9.63	10.66	11.59	11.70	11.16	11.21	11.45	11.48
		가처분소득	9.05	8.57	10.50	10.42	9.87	9.66	9.46	10.43	11.33	11.37	10.98	10.88	11.25	11.22
	전국	시장소득								11.92	12.73	12.74	12.50	12.76	12.80	13.10
		경상소득								11.28	12.00	11.87	11.53	11.34	11.79	11.64
		가처분소득								11.10	11.70	11.62	11.28	11.09	11.55	11.46

상대빈곤율의 하락이 계속되고 있다.

1인 이상 도시 및 전국근로자로 분석대상을 확대하면, 도시근로자의 경우 시장소득 기준 절대빈곤율은 2006년(6.31%)에 비해 2007년 5.69%로 전년에 비해 0.62%p 빈곤율이 감소한 것을 확인할 수 있다. 경상소득과 가처분소득 기준으로도 전년대비 각각 0.49%p, 0.69%p의 절대빈곤율의 감소가 일어났으며, 이와 같은 현상은 1인 이상 전국근로자 가구에서도 유사하게 나타난다. 상대빈곤율의 경우는 1인 이상 도시 및 전국근로자 가구 모두에서 시장소득 기준 상대빈곤율이 증가하는 특징이 나타난다.

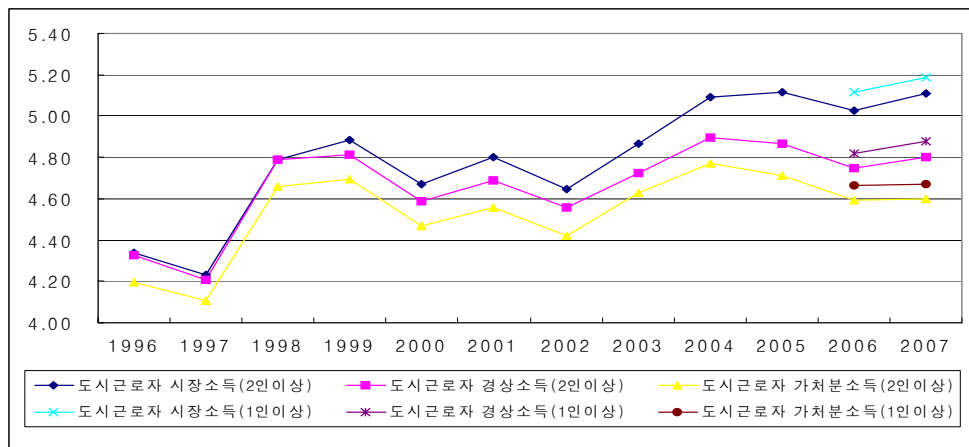
2. 소득분배 현황과 변화추이

〈표 4〉와 [그림 3, 4]는 도시 및 전국근로자 가구의 시장·경상·가처분소득 분위별 소득배율의 변화추이를 보여주고 있다. 2인 이상 도시근로자 가구의 경우, 경제위기 시기인 1998년을 기점으로 5분위배율이 급격한 증가를 나타내고 있고, 이와 같은 분배율 악화추세는 2007년 현재까지 지속되는 경향을 보여주고 있다(시장소득, 5.11배; 경상소득, 4.80배; 가처분소득, 4.60배). 전반적으로 2003년과 2005년에 5분위 분배율 악화가 두드러지게 나타났고, 2006년에 다소 완화되다가 2007년에 다시 분배율이 악화되고 있는 것으로 나타난다. 2인 이상 도시근로자 가구의 경상소득 기준 5분위배율은 2004년 4.90배로 가장

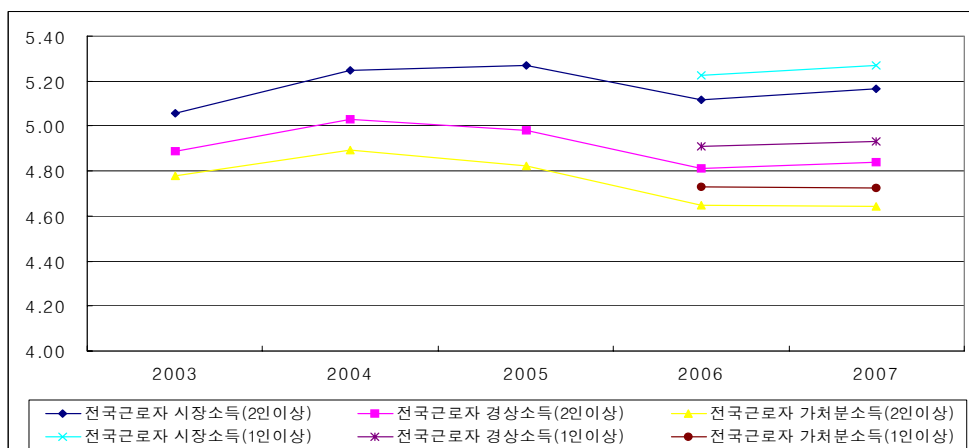
〈표 4〉 근로자 가구의 5분위배율의 변화

		2인 이상 가구												1인 이상 가구	
		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2006	2007
도시	시장소득	4.34	4.23	4.79	4.89	4.67	4.80	4.65	4.86	5.09	5.12	5.03	5.11	5.12	5.19
	경상소득	4.33	4.21	4.79	4.81	4.59	4.69	4.56	4.73	4.90	4.86	4.75	4.80	4.82	4.88
	가처분소득	4.20	4.11	4.66	4.70	4.47	4.56	4.42	4.63	4.77	4.71	4.59	4.60	4.66	4.67
전국	시장소득	-	-	-	-	-	-	-	5.06	5.25	5.27	5.12	5.17	5.23	5.27
	경상소득	-	-	-	-	-	-	-	4.89	5.03	4.98	4.81	4.84	4.91	4.93
	가처분소득	-	-	-	-	-	-	-	4.78	4.90	4.82	4.65	4.64	4.73	4.72

〔그림 3〕 도시근로자 가구의 5분위배율 변화



〔그림 4〕 전국근로자 가구의 5분위배율 변화



높고, 2006년 4.75배까지 완화되다가 2007년 4.80배로 분배율이 확대되는 양상을 보이고, 가처분소득 기준으로는 2004년 4.77배에서 2007년 4.60배로 미약한 완화추세를 보이고 있으나 2006년 4.59배에 비해서는 약간 증가한 수치이다.

2인 이상 전국근로자 가구의 경우, 시장소득 기준으로 2005년까지 분배율이 악화되며, 2006년(5.12배)에 약간 감소하다가 2007년 5분위배율이 5.17배로 다시 증가한다. 경상소득 기준으로도 2004년의 5.03배로 가장 높았고 2006년에 4.81배까지 낮아졌다가 2007년 현재 4.84배로 분배율이 다소 악화되는 것으로 나타난다. 가처분소득 기준으로는 2004년 4.90배로 가장 높았던 것이 2007년까지 4.64배까지 지속적으로 감소하는 것으로 나타났다. 이는 2007년 가처분소득 기준 분배율의 증가를 보인 2인 이상 도시근로자 가구와 대조적인데, 최근 공적이전과 사회보장지출의 분배개선 효과가 도시보다는 읍·면부를 중심으로 크게 나타나고 있음을 시사하는 것이다.

전반적으로 도시근로자와 전국근로자 모두 시장소득의 분배율 악화되는 양상이다. 이 하에서는 근로자 가구의 시장소득의 분배상황을 보다 자세하게 살펴보기로 한다. <표 5>는 근로자 가구의 분위별 월평균 시장소득과 5분위배율을 시계열적으로 제시하고 있다.

<표 5> 근로자 가구의 분위별 소득과 분위배율(시장소득 기준)

(단위: 천 원/월평균, 배)

		전 체	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	5분위 배율
도 시 (2인이상)	1999	1,326	534	879	1,169	1,544	2,538	4.75
	2000	1,390 (4.86)	562 (5.20)	930 (5.83)	1,224 (4.73)	1,608 (4.20)	2,627 (3.49)	4.67
	2001	1,478 (6.29)	589 (4.83)	967 (3.99)	1,286 (5.09)	1,714 (6.57)	2,830 (7.74)	4.80
	2002	1,554 (5.17)	635 (7.82)	1,027 (6.17)	1,357 (5.47)	1,799 (4.98)	2,952 (4.31)	4.65
	2003	1,590 (2.33)	616 (-2.99)	1,078 (5.03)	1,409 (3.88)	1,846 (2.58)	2,998 (1.55)	4.86
	2004	1,643 (3.33)	612 (-0.66)	1,101 (2.10)	1,459 (3.56)	1,926 (4.32)	3,117 (3.96)	5.09
	2005	1,663 (1.20)	617 (0.70)	1,109 (0.76)	1,485 (1.72)	1,949 (1.20)	3,154 (1.21)	5.12
	2006	1,724 (3.67)	648 (5.09)	1,146 (3.29)	1,536 (3.48)	2,031 (4.21)	3,258 (3.29)	5.03
	2007	1,798 (4.33)	673 (3.94)	1,192 (4.04)	1,591 (3.54)	2,092 (3.00)	3,440 (5.60)	5.11
도 시 (1인이상)	2006	1,714	636	1,136	1,526	2,022	3,252	5.12
	2007	1,790 (4.43)	663 (4.24)	1,183 (4.07)	1,582 (3.69)	2,086 (3.19)	3,436 (5.65)	5.19
전 국 (2인이상)	2003	1,574	587	1,049	1,383	1,819	2,967	5.06
	2004	1,632 (3.72)	587 (0.12)	1,076 (2.59)	1,434 (3.69)	1,898 (4.31)	3,082 (3.87)	5.25
	2005	1,666 (2.05)	596 (1.40)	1,088 (1.12)	1,461 (1.83)	1,921 (1.24)	3,138 (1.82)	5.27
	2006	1,730 (3.88)	632 (6.12)	1,130 (3.88)	1,516 (3.81)	2,001 (4.16)	3,235 (3.07)	5.12
	2007	1,768 (2.16)	656 (3.75)	1,169 (3.38)	1,564 (3.14)	2,063 (3.09)	3,388 (4.73)	5.17
전 국 (1인이상)	2006	1,696	620	1,121	1,508	1,994	3,240	5.23
	2007	1,763 (3.93)	644 (3.92)	1,159 (3.45)	1,557 (3.26)	2,059 (3.23)	3,396 (4.83)	5.27

주: ()안은 증가율임.

2인 이상 도시근로자 가구의 월평균 시장소득은 1999년 1,390천 원에서 2007년 1,798천 원까지 증가했으며 3.9%의 평균증가율을 보여준다. 하위 20%의 1분위계층의 시장소득은 1999년부터 2002년까지 평균 6%에 가까운 증가를 이어오다가 2003년과 2004년 시장소득의 하락을 경험하고 2005년에도 0.7%의 낮은 증가율을 보인다. 또한 1999~2007년까지 도시근로자 분위별 평균증가율을 살펴보면 1분위를 제외한 모든 소득계층에서 3.9%의 시장소득 증가가 나타난 반면, 1분위의 저소득층에서는 3.0%의 비교적 낮은 증가를 기록하고 있다. 2인 이상 전국근로자 가구의 경우에도 1분위와 2분위의 시장소득 평균증가율이 각각 2.9%와 2.7%로 4분위(3.2%)와 5분위(3.4%)에 비해 상대적으로 낮은 소득증가를 보여주고 있다. 이는 후술하게 될 저소득계층의 소득하락에 기초한 분배악화와도 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다. 시장소득 기준 5분위배율을 추세적으로 살펴보면, 먼저 2인 이상 도시근로자 가구의 경우에는 2002년과 2006년 5분위배율이 다소 감소하는 것을 제외한 모든 연도에서 분배율이 증가하고 있는 것을 확인할 수 있다. 경제위기 시기였던 1999년 시장소득의 5분위배율은 4.75배에서 2003년 4.86배, 2007년 5.11배까지 증가해 경제위기를 지난 이후 시점에서도 분배율의 개선이 일어나지 않고 있음이 확인된다. 1인 이상 도시근로자 가구의 5분위배율은 2006년 5.12배에서 2007년 5.19배로 증가하고 있으며, 2인 이상 도시근로자 가구보다 분배율이 더 확대되고 있는 것으로 분석된다. 1인 이상 전국근로자의 시장소득 분배율도 2006년 5.23배에서 2007년 5.27배로 다소 확대된다. 특히 2006년에 다소 완화된 분배상태가 2007년에 다시 악화되고 있는데, 이는 1분위 소득의 증가율 하락과 5분위 소득의 증가율 상승이라는 매우 대조적인 양상에 기초한 것으로 해석된다.

<표 6>은 근로자 가구의 시장소득 기준 10분위 소득점유율의 변화추이 및 10분위배율을 보여주고 있다. 2인 이상 도시근로자 가구의 경우 경제위기 시기인 1998년과 1999년의 10분위배율이 각각 8.02배와 8.113배로 급격하게 증가하고 외환위기 이후 시기에 다소 감소하다가 2003년에 8.26배와 2005년 8.77배까지 증가하고 2007년 최근에는 8.59배로 경제위기 이전 수준으로 분배율의 개선이 일어나지 않는다. 특히 2001년의 경우에는 7분위 이하의 거의 모든 계층이 점유율 하락으로 각종 불평등 지표의 악화를 가져오고 있으며, 2003년과 2004년에는 1분위의 점유율 하락이 큰 폭으로 일어나 10분위배율의 악화의 결과로 이어진다(이병희·강신욱 외, 2007).

[그림 5]와 [그림 6]은 2인 이상의 도시근로자 가구와 전국근로자 가구의 시장소득 1분위 점유율과 10분위 점유율의 변화추이를 비교하고 있는데, 도시근로자의 1분위 점유율의 전반적인 하락과 10분위 점유율의 상승이라는 대조적인 추세가 분배율의 악화로 이어지고 있다. 특히 1분위 소득점유율의 하락은 경제위기 시기인 1998~1999년과 2003~2005년 시기에 두드러지게 나타나고 10분위 소득점유율의 상승은 경제위기 시기에 특

〈표 6〉 근로자 가구의 시장소득 10분위 점유율 추이

(단위 : %, 배)

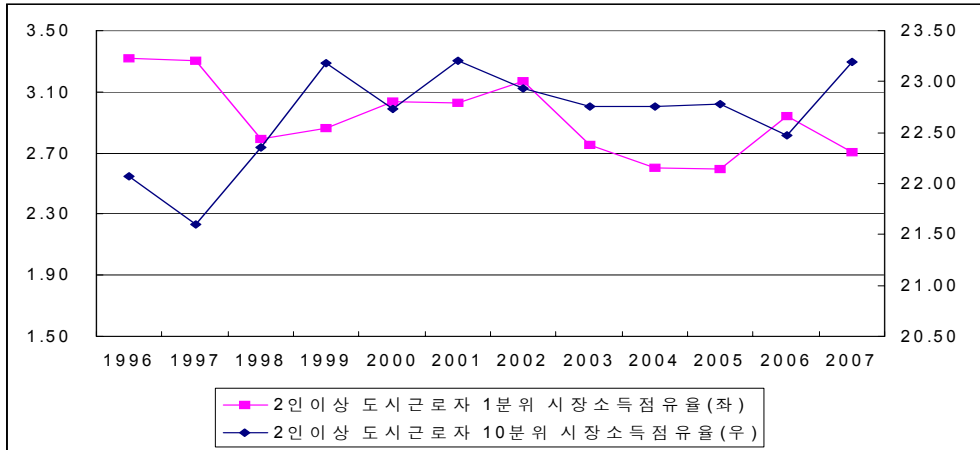
		1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	6분위	7분위	8분위	9분위	10분위	10분위 배율
도시(2인이상)	1996	3.32	5.20	6.23	7.27	8.32	9.47	10.79	12.42	14.90	22.07	6.66
	1997	3.31	5.33	6.37	7.33	8.20	9.65	10.80	12.46	14.95	21.59	6.53
	1998	2.79	5.04	6.24	7.26	8.30	9.46	10.85	12.55	15.16	22.36	8.02
	1999	2.86	4.96	6.07	7.09	8.18	9.38	10.77	12.46	15.04	23.18	8.11
	2000	3.04	5.05	6.19	7.19	8.23	9.38	10.71	12.43	15.05	22.74	7.49
	2001	3.03	4.93	5.97	7.15	8.09	9.31	10.71	12.50	15.11	23.21	7.66
	2002	3.17	5.00	5.98	7.23	8.15	9.30	10.71	12.46	15.06	22.94	7.23
	2003	2.75	4.99	6.29	7.28	8.23	9.34	10.92	12.49	14.95	22.75	8.26
	2004	2.60	4.85	6.15	7.22	8.33	9.47	10.85	12.60	15.18	22.76	8.75
	2005	2.60	4.82	6.10	7.24	8.32	9.54	10.88	12.55	15.18	22.78	8.77
	2006	2.94	4.95	6.14	7.23	8.31	9.49	10.90	12.56	15.00	22.48	7.65
	2007	2.70	4.77	6.11	7.17	8.27	9.32	10.91	12.49	15.07	23.19	8.59
도시(1인이상)	2006	2.62	4.79	6.07	7.19	8.30	9.50	10.93	12.65	15.15	22.80	8.69
	2007	2.66	4.74	6.07	7.12	8.28	9.42	10.80	12.49	15.14	23.28	8.76
전국(2인이상)	2003	2.62	4.90	6.21	7.24	8.27	9.45	10.77	12.54	15.00	23.02	8.80
	2004	2.52	4.75	6.04	7.26	8.31	9.47	10.78	12.71	15.25	22.91	9.11
	2005	2.51	4.74	6.06	7.20	8.28	9.49	10.90	12.53	15.24	23.03	9.16
	2006	2.59	4.83	6.07	7.21	8.30	9.51	10.90	12.61	15.15	22.84	8.81
	2007	2.67	4.75	6.07	7.14	8.28	9.43	10.81	12.53	15.12	23.21	8.70
전국(1인이상)	2006	2.87	4.92	6.12	7.18	8.32	9.48	10.90	12.59	15.02	22.58	7.86
	2007	2.91	4.90	6.07	7.22	8.26	9.39	10.75	12.43	15.00	23.07	7.93

정적으로 나타나는 것을 확인할 수 있다. 또한 10분위 점유율은 2001년 이후 완만한 하락 추세를 보이다가 2007년 다시 상승하는 것을 확인할 수 있다.

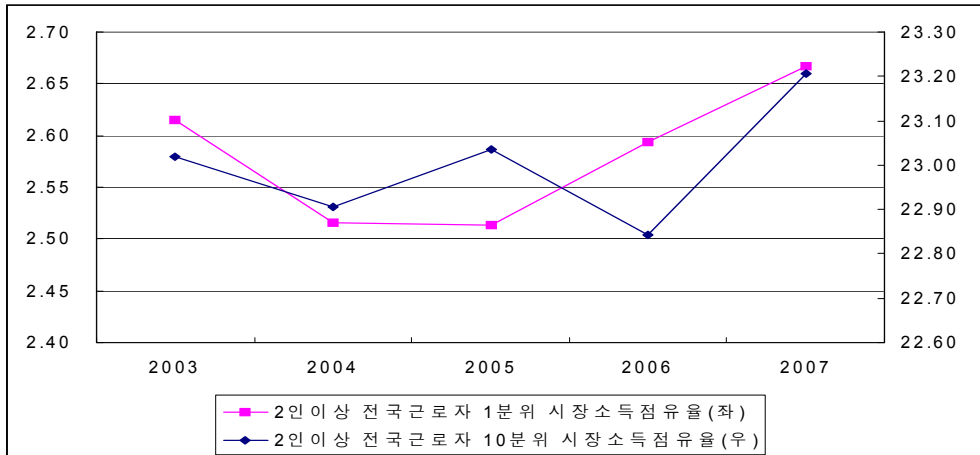
2인 이상 전국근로자 가구의 10분위 배율은 2003년 8.80배에서 2005년 9.16배까지 증가한 이후 지속적인 하락 추세를 보여주고 있다. 이는 [그림 6]에서 보는 것과 같이 전국 근로자 가구의 1분위와 2분위 저소득계층의 소득점유율이 2003년 이후 지속적인 하락세가 이 시기 분배율의 확대를 주도했고, 2005년 이후 1분위 소득점유율의 상승이 분배율을 다소 개선시킨 것으로 분석된다. 1인 이상 도시근로자 가구의 경우에는 2006년 10분위배율이 8.69배에서 2007년 8.76배로 다소 상승했고, 1인 이상 전국근로자 가구 역시 2006년 7.86배에서 7.93배로 소폭 증가해 최근 1인 이상 근로자 가구에서 분배율 악화가 일어났음을 알 수 있다.

<표 7>은 소득분배 상태의 변화에 영향을 미치는 근본적 요인으로 집단별·소득범주별 실질소득의 변화를 보여주고 있다. 2인 이상 도시근로자 가구와 전국근로자 가구의

〔그림 5〕 도시근로자(2인 이상) 1분위계층과 10분위계층의 시장소득 점유율 추이



〔그림 6〕 전국근로자(2인 이상) 1분위계층과 10분위계층의 시장소득 점유율 추이



소득범주별 평균증가율을 살펴보면, 2인 이상 도시근로자의 시장소득과 경상소득, 근로소득은 2% 초반대의 평균증가율을 기록하고 있다. 이를 내부 종사상지위별로 구분해서 살펴보면 사무직의 경우, 시장소득과 경상소득은 각각 2.30%와 2.41%의 증가율을 기록했고, 근로소득은 2.52%의 평균증가율을 기록했다. 상용노무직의 경우도 2.02%, 2.18%의 시장소득과 경상소득의 평균증가율을 보여주었고, 근로소득도 2.16%의 평균증가율을 기록했다. 이와는 반대로 임시일용직의 경우는 0.73%로 1%에 미치지 못하는 낮은 시장소득 증가율을 보였고, 경상소득 역시 1.00%의 평균증가율을 보였으며, 근로소득은 0.61%의 상대적으로 낮은 증가율을 기록하고 있는 것으로 분석된다. 이와 같은 임시일

〈표 7〉 2인 이상 근로자 가구 실질소득의 변화

(단위 : %)

	1996~2007				2003~2007			
	도 시	사무직	상용노무	임시일용	전 국	사무직	상용노무	임시일용
총소득	2.13	2.30	1.98	1.16	3.47	3.28	2.56	2.22
경상소득	2.26	2.41	2.18	1.00	1.24	1.22	0.89	0.54
근로소득	2.28	2.52	2.16	0.61	1.08	1.08	0.61	0.42
사업소득	2.07	2.75	2.30	1.61	1.52	2.49	1.17	-3.03
재산소득	-3.93	-2.89	-5.04	8.87	-0.09	1.51	-1.36	1.74
공적이전	17.23	16.00	20.41	37.98	9.52	10.69	12.01	7.29
사적이전	4.88	2.96	11.86	6.49	5.33	3.85	12.76	3.35
시장소득	2.15	2.35	2.02	0.73	1.15	1.16	0.76	0.38
가처분소득	1.96	2.11	1.88	0.81	1.15	1.11	0.88	0.54
가계소비	2.16	2.21	2.12	1.51	1.04	1.05	0.79	0.51
조세(직접세)	3.39	3.05	4.33	3.28	2.91	2.96	1.50	1.52
연금	9.14	7.53	12.33	24.05	1.04	0.79	0.39	0.37
기타 사회보험	10.75	11.81	9.98	7.13	2.48	2.89	1.62	0.42

용직의 낮은 실질소득 증가율은 경제위기 기간의 소득불평등의 급격한 증가를 가져왔고 경제위기 이전수준으로 소득분배 상황을 개선시키지 못하는 주요한 요인으로 작용하고 있음을 짐작하게 한다.

3. 조세 및 공적이전소득의 재분배효과

앞서 살펴본 것처럼 최근 우리나라의 소득분배 현황은 전반적으로 경제위기인 1998년에 급격한 증가를 보였고, 이후 2006년까지 등락을 거듭하다가 2007년 현재는 시장소득 기준 5분위배율과 10분위배율 모두 소폭 증가한 상태이다(단, 2인 이상 전국근로자 가구 10분위배율은 소폭 하락). 소득불평등도와 빈곤율의 경우도 대체로 이와 유사한 경향을 보인다. 그렇다면 과연 우리나라의 조세 및 사회보장지출 등 정부차원의 적극적인 재분배정책의 효과는 어떤 수준인가? 여기에서는 공적이전, 조세 및 사회보장부담금의 소득 재분배에 미치는 효과를 시계열적으로 파악해 본다. 일반적으로 재분배효과는 사적이전이 이루어지기 이전인 일차소득의 지니계수와 시장소득의 지니계수의 비교를 통해 사적이전소득의 소득불평등 감소효과를 살펴볼 수 있고 시장소득과 경상소득의 지니계수 비

교를 통해 공적이전소득의 불평등 감소효과를 파악할 수 있다. 또한 경상소득 지니계수와 직접세 및 사회보험료를 차감한 가처분소득의 지니계수의 비교를 통해 조세와 사회보장지출의 소득불평등 감소효과를 파악할 수 있다.

<표 8>과 <표 9>는 공적이전 및 조세, 사회보장부담금의 소득불평등(지니계수)의 감소효과를 제시하고 있다. 2인 이상 도시근로자 가구의 경우, 공적이전은 지니계수를 평균적으로(1996~2007년) 1.0%p를 감소시키는 효과가 있는 것으로 분석되며, 경상소득 지니계수에 비해 조세는 2.3%p 불평등을 감소시키며, 사회보험료는 -0.3%p, 조세와 사회보장지출은 2.0%p의 추가적인 지니계수의 하락효과를 나타내고 있다. 이를 추세적으로 살펴보면, 공적이전의 경우는 경제위기 이후 지속적으로 증가하여 2007년 현재 2.23%p의 지니계수 하락효과를 갖는 것으로 분석된다. 또한 조세 및 사회보장지출의 불평등 감소효과는 경제위기 이후 시점부터 증가해 왔고 2007년 현재 2.86%p의 지니계수 하락효과가 나타난다.

2인 이상 전국근로자 가구의 경우는 시장소득 지니계수에 비해 공적이전은 1.85%p의 소득불평등 감소효과가 나타난다. 경상소득 지니계수에 비해 조세는 2.12%p, 사회보험

〈표 8〉 공적이전, 조세 및 사회보장지출의 소득불평등 감소효과(2인 이상 도시근로자 가구)

(단위 : %, %p)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	96~07 평균
일차소득(A)	0.287	0.281	0.300	0.307	0.301	0.308	0.303	0.303	0.311	0.311	0.310	0.315	0.303
시장소득(B)	0.285	0.279	0.296	0.304	0.296	0.303	0.298	0.298	0.304	0.304	0.303	0.306	0.298
경상소득(C)	0.284	0.278	0.295	0.302	0.294	0.300	0.295	0.295	0.299	0.299	0.296	0.299	0.295
경상-직접세(D)	0.277	0.272	0.289	0.295	0.287	0.293	0.288	0.290	0.293	0.292	0.289	0.291	0.288
경상-사회보험료(E)	0.285	0.279	0.297	0.303	0.295	0.301	0.296	0.296	0.300	0.299	0.297	0.299	0.296
가처분소득(F)	0.278	0.273	0.290	0.297	0.287	0.294	0.289	0.290	0.294	0.292	0.289	0.291	0.289
B/A	99.0	99.4	98.7	99.0	98.2	98.4	98.2	98.3	97.5	97.9	97.7	97.4	98.3
C/A	98.9	99.1	98.5	98.4	97.4	97.5	97.3	97.3	96.2	96.1	95.6	95.1	97.3
D/A	96.4	96.9	96.4	96.2	95.1	95.0	95.0	95.5	94.1	94.1	93.3	92.4	95.0
E/A	99.1	99.4	99.0	98.8	97.8	97.8	97.6	97.7	96.5	96.3	95.8	95.0	97.6
F/A	96.6	97.2	96.9	96.6	95.3	95.3	95.2	95.8	94.4	94.0	93.4	92.4	95.3
공적이전 효과	0.06	0.28	0.26	0.58	0.77	0.91	0.91	0.99	1.31	1.78	2.17	2.23	1.02
조세효과	2.52	2.21	2.07	2.20	2.33	2.48	2.30	1.81	2.01	2.05	2.26	2.73	2.25
사회보험료 효과	-0.16	-0.22	-0.52	-0.40	-0.31	-0.33	-0.30	-0.38	-0.32	-0.24	-0.25	0.13	-0.27
합 계	2.41	2.26	1.81	2.38	2.79	3.06	2.91	2.42	3.00	3.60	4.18	5.09	3.94

주 : 일차소득은 시장소득에서 사적이전소득을 차감한 것임.

〈표 9〉 공적이전, 조세 및 사회보장지출의 소득불평등 감소효과(2인 이상 전국근로자 가구)

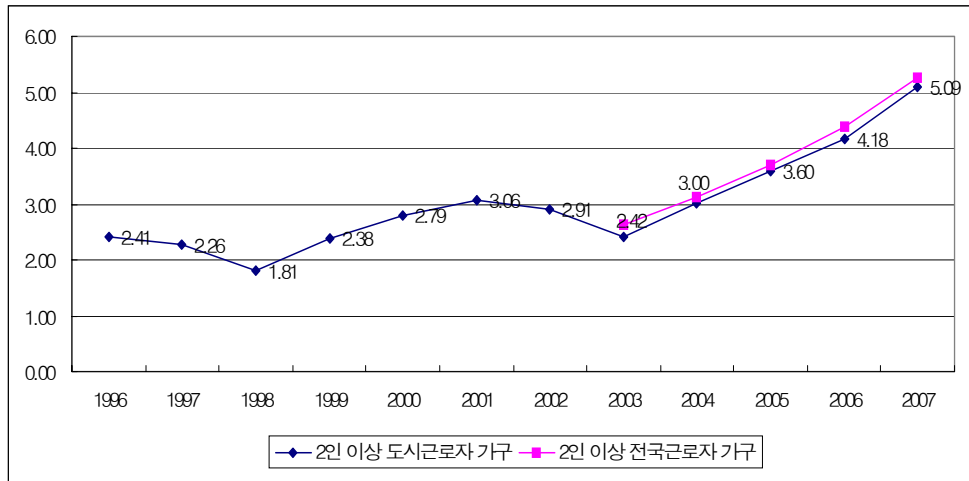
(단위: %, %p)

	2003	2004	2005	2006	2007	03-07 평균
일차소득(A)	0.309	0.316	0.316	0.313	0.317	0.314
시장소득(B)	0.303	0.307	0.309	0.305	0.308	0.306
경상소득(C)	0.300	0.303	0.302	0.298	0.300	0.301
경상-직접세(D)	0.294	0.297	0.296	0.291	0.292	0.294
경상-사회보험료(E)	0.301	0.304	0.303	0.299	0.300	0.301
가처분소득(F)	0.295	0.297	0.296	0.291	0.292	0.294
B/A	98.3	97.4	97.7	97.6	97.3	97.7
C/A	97.2	96.0	95.8	95.3	94.8	95.8
D/A	95.4	94.0	93.8	93.1	92.2	93.7
E/A	97.5	96.2	96.0	95.5	94.7	96.0
F/A	95.6	94.2	93.8	93.1	92.1	93.8
공적이전효과	1.17	1.42	1.96	2.28	2.43	1.85
조세효과	1.76	1.95	1.95	2.28	2.65	2.12
사회보험료 효과	-0.31	-0.25	-0.20	-0.18	0.18	-0.15
합 계	2.62	3.12	3.71	4.38	5.25	3.82

은 -0.15%p, 조세와 사회보장지출의 합은 1.97%p의 지니계수 감소효과를 나타내는 것으로 분석된다. 공적이전의 소득불평등 완화효과는 도시근로자에 비해 전국근로자(2인 이상 기준)에게서 크게 나타나고 조세 및 사회보장지출의 이전지출의 소득불평등 효과는 도시근로자 가구에서 크게 작용하고 있음을 알 수 있다. [그림 7]은 2인 이상 도시 및 전국근로자 가구의 공적이전과 조세 및 사회보장지출의 소득불평등 완화효과(총합계)를 추세적으로 보여주고 있다. 공적이전과 조세 및 사회보장지출의 소득불평등 완화효과는 1996년 2.41%p에서 경제위기 시기에 1.81%p까지 낮아졌고 이후 꾸준한 증가를 보여 2001년 3.06%p까지 증가했으며, 2002~2003년 기간의 하락세를 제외하고 지속적으로 상승해 2007년 현재 5.09%p까지 증가했다. 2인 이상 전국가구의 경우는 2003년 2.62%p에서 2007년 현재 5.25%p까지 소득불평등 완화효과가 증가했다. 2007년 현재 이전소득과 이전지출의 소득불평등 완화효과 합계는 도시근로자 가구보다 전국근로자 가구에서 소폭 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

<표 10>은 공적이전의 절대빈곤 감소효과를 보여주고 있다. 2인 이상 도시근로자 가구의 경우 이전지출이 이루어지기 이전의 일차소득을 기준으로 했을 때, 공적이전은

[그림 7] 공적이전, 조세 및 사회보장지출의 소득불평등 감소효과 추이



〈표 10〉 공적 이전의 절대빈곤 감소효과

(단위: %, %p)

		2인 이상														1인 이상	
		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	기간 평균	2006	2007	
도	일차소득A)	5.44	4.83	8.88	9.76	8.17	6.82	5.65	6.94	7.23	8.14	7.50	7.08	7.20	7.74	7.26	
	시장소득(B)	4.59	4.05	7.79	8.55	6.90	5.82	4.70	5.90	5.91	6.78	6.17	5.60	6.06	6.31	5.69	
	경상소득(C)	4.50	3.90	7.62	8.19	6.42	5.25	4.17	5.26	5.11	5.70	4.87	4.44	5.45	5.00	4.51	
시	B/A	84.38	83.85	87.73	87.60	84.46	85.34	83.19	85.01	81.74	83.29	82.27	79.10	84.00	81.52	78.37	
	C/A	82.72	80.75	85.81	83.91	78.58	76.98	73.81	75.79	70.68	70.02	64.93	62.71	75.56	64.60	62.12	
	공적이전 효과	1.65	3.11	1.91	3.69	5.88	8.36	9.38	9.22	11.07	13.27	17.33	16.38	8.44	16.93	16.25	
전	일차소득(A)								7.69	7.96	8.73	8.01	7.50	7.98	8.23	7.67	
	시장소득(B)								6.59	6.52	7.30	6.56	5.91	6.58	6.69	6.01	
	경상소득(C)								5.93	5.60	6.14	5.15	4.69	5.50	5.27	4.79	
국	B/A								85.70	81.91	83.62	81.90	78.80	82.38	81.29	78.36	
	C/A								77.11	70.35	70.33	64.29	62.53	68.93	64.03	62.45	
	공적이전 효과								8.58	11.56	13.29	17.60	16.27	13.46	17.25	15.91	

8.44%p 빈곤을 감소효과(사적이전의 경우, 16.0%p)가 있는 것으로 분석된다. 분석기간(1996~2007년) 동안 사적이전의 절대빈곤 감소효과는 큰 변화가 없었던 반면, 공적이전은 같은 기간 1.65%p에서 16.38%p로 공적이전의 절대빈곤 감소효과가 지속적으로 증가해 온 것을 알 수 있다. 특히 국민기초생활보장제도가 시행된 2000년 이후 그 효과가 급격히 증가한 것을 확인할 수 있다. 2인 이상 전국근로자 가구 경우는 도시근로자 가구에 비해 그 효과가 보다 크게 나타나는데, 2003년에서 2007년 사이 공적이전은 13.46%p의 절대빈곤율을 낮추는 효과(사적이전의 경우, 18.71%p)가 있는 것으로 분석되어 전국근로자 가구의 공적이전의 빈곤 감소효과가 두드러진다.

<표 11>과 <표 12>는 도시근로자 가구와 전국근로자 가구를 대상으로 한 공적이전과 조세 및 사회보장지출의 상대빈곤 감소효과를 보여주고 있다. 2인 이상 도시근로자 가구의 경우 사적이전의 빈곤 감소효과는 1996~2007년 기간평균 9.4%p로 나타나고 있고, 시계열적으로는 1998년과 1999년 약간의 감소를 제외하면 큰 변화 없이 지속된다. 공적이전은 경제위기 이전에는 상대빈곤 감소효과가 거의 나타나지 않다가 경제위기를 지난

<표 11> 공적이전, 조세 및 사회보장지출의 상대빈곤 감소효과(도시근로자 가구)

(단위: %, %p)

	2인 이상													1인 이상	
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	96~07 평균	2006	2007
일차소득(A)	10.35	10.12	11.62	11.62	11.36	11.41	11.13	12.30	13.37	13.77	13.49	14.04	12.05	13.81	14.23
시장소득(B)	9.40	8.67	10.84	10.78	10.19	10.32	10.06	11.29	12.33	12.41	12.25	12.53	10.92	12.52	12.77
경상소득(C)	9.24	8.91	10.76	10.52	10.00	9.72	9.63	10.66	11.59	11.70	11.16	11.21	10.43	11.45	11.48
경상-직접세(D)	9.05	8.57	10.50	10.42	9.87	9.66	9.46	10.43	11.33	11.37	10.98	10.88	10.21	11.25	11.22
경상-사회보험료(E)	9.33	9.02	10.85	10.58	9.83	9.85	9.42	10.73	11.37	11.56	11.15	11.12	10.40	11.37	11.36
가처분소득(F)	9.13	8.17	10.57	10.48	9.63	9.71	9.33	10.55	11.08	11.24	10.84	10.69	10.12	11.03	11.03
B/A	90.8	85.7	93.3	92.8	89.7	90.4	90.4	91.8	92.2	90.1	90.8	89.2	90.6	90.7	89.7
C/A	89.3	88.0	92.6	90.5	88.0	85.2	86.5	86.7	86.7	85.0	82.7	79.8	86.8	82.9	80.7
D/A	87.4	84.7	90.4	89.7	86.9	84.7	85.0	84.8	84.7	82.6	81.4	77.5	85.0	81.5	78.8
E/A	90.1	89.1	93.4	91.0	86.5	86.3	84.6	87.2	85.0	84.0	82.7	79.2	86.6	82.4	79.8
F/A	88.2	80.7	91.0	90.2	84.8	85.1	83.8	85.8	82.9	81.6	80.4	76.1	84.2	79.9	77.5
공적이전 효과	1.55	-2.37	0.69	2.24	1.67	5.26	3.86	5.12	5.53	5.16	8.08	9.40	3.85	7.79	9.07
조세 효과	1.84	3.36	2.24	0.86	1.14	0.53	1.53	1.87	1.94	2.37	1.33	2.35	1.78	1.43	1.83
사회보험료 효과	-0.87	-1.09	-0.77	-0.52	1.50	-1.14	1.89	-0.57	1.65	1.02	0.07	0.64	0.15	0.54	0.84
합 계	2.51	-0.10	2.15	2.58	4.31	4.65	7.28	6.42	9.12	8.55	9.49	12.39	5.78	9.76	11.74

〈표 12〉 공적이전, 조세 및 사회보장지출의 상대빈곤 감소효과(전국근로자 가구)

(단위: %, %p)

	2인 이상						1인 이상	
	2003	2004	2005	2006	2007	03~07 평균	2006	2007
일차소득(A)	13.06	14.05	14.18	13.96	14.09	13.87	14.22	14.42
시장소득(B)	11.92	12.73	12.74	12.50	12.76	12.53	12.80	13.10
경상소득(C)	11.28	12.00	11.87	11.53	11.34	11.60	11.79	11.64
경상-직접세(D)	11.10	11.70	11.62	11.28	11.09	11.36	11.55	11.46
경상-사회보험료(E)	11.27	11.70	11.71	11.39	11.19	11.45	11.62	11.54
가처분소득(F)	11.12	11.47	11.45	11.07	10.84	11.19	11.27	11.19
B/A	91.27	90.60	89.84	89.51	90.56	90.36	90.00	90.85
C/A	86.37	85.41	83.71	82.56	80.48	83.71	82.94	80.72
D/A	84.99	83.27	81.95	80.81	78.71	81.95	81.24	79.47
E/A	86.29	83.27	82.58	81.55	79.42	82.62	81.71	80.03
F/A	85.15	81.64	80.75	79.24	76.93	80.74	79.28	77.60
공적이전 효과	4.90	5.20	6.14	6.95	10.08	6.65	7.06	10.12
조세 효과	1.38	2.14	1.76	1.75	1.77	1.76	1.70	1.25
사회보험료 효과	0.08	2.14	1.13	1.01	1.06	1.08	1.23	0.69
합 계	6.36	9.48	9.03	9.71	12.91	9.49	9.99	12.07

2001년부터 2005년까지는 5%p대의 효과(2003년은 3.86%p)를 기록했고, 2006년과 2007년에는 각각 8.08%p와 9.40%p로 빈곤 감소효과가 커지고 있다. 상대빈곤을 감소효과와 폭은 여전히 가족이나 친척(이웃) 등의 사적영역에서의 소득이전에 의해 크게 나타나지만, 최근 사적이전의 상대빈곤 감소효과가 과거에 비해 증가하는 추세에 있지 않는 반면, 공적이전의 빈곤 감소효과가 증가한다는 것은 주지의 사실이다. 공적이전의 빈곤 감소효과는 1998년 이후 지속적으로 증가했고, 1996~2007년 기간평균 3.9%p의 추가적인 상대빈곤을 감소효과가 있는 것으로 분석된다. 특히 2003년 이후 정부주도의 재정지출 상대빈곤의 감소효과가 두드러진다. 조세의 상대빈곤 감소효과는 경제위기 시기에 다소 하락하다가 최근 다시 증가하는 추세에 있다. 조세를 통한 상대빈곤 감소효과는 1.8%p 정도이며, 조세와 사회보장지출의 합은 2.0%p 상대빈곤을 추가적으로 감소시키는 효과가 있는 것으로 분석된다.

전국근로자 가구를 중심으로 살펴보면, 공적이전은 6.7%p 상대빈곤을 낮추는 효과가 있다. 특히 2003년 이후 공적이전의 상대빈곤을 감소효과가 지속적으로 증가한 것을 확

인할 수 있다. 조세의 상대빈곤 감소효과는 1.8%p, 사회보험료는 1.1%p의 추가적인 빈곤 감소효과가 있다. 1인 이상 전국근로자 가구에서는 사적이전소득의 빈곤 감소효과가 낮아지는 반면, 공적이전의 효과가 2006년(7.06%p)에 비해 2007년 10.12%p로 크게 확대된다. 이전지출(조세와 사회보장지출)의 상대빈곤 감소효과는 2.93%p에서 1.94%p로 다소 감소하지만, 이 시기 공적이전의 큰 증가에 힘입어 이전소득과 이전지출에 의한 전체 상대빈곤 감소효과는 2006년 9.99%p에서 2007년 12.07%p로 증가한다.

IV. 맺음말

최근의 소득분배 격차확대 및 불평등한 분배의 문제는 사회양극화와 빈곤의 세습화(고착화) 등의 다각적인 논의로까지 확대되었다. 특히 우리나라는 경제위기를 경험하면서 소득불평등과 불균등한 분배의 문제가 더욱 심화되었고 최근까지도 이와 같은 분배 현황은 경제위기 이전수준을 회복하지 못하고 있는 실정이며, 이와 같은 불균등한 분배의 문제는 당분간 지속될 것이라는 전망이 우세하다. 이러한 상황에서 우리나라는 경제위기 이후 공적이전이 빠르게 증가했고 사회안전망의 확대와 복지지출이 증가 등을 통한 적극적인 분배완화 정책을 추진해 왔다. 이에 본고는 통계청의 「(도시)가계조사」 자료를 이용하여 비교적 최근의 소득분배 현황과 불평등 정도를 파악하고 조세 및 공적이전소득의 재분배효과를 분석하고자 했다.

소득범주별 분위배율과 점유율, 지니계수, 절대적·상대적 빈곤율 등의 지표를 통해 최근의 소득분배 현황과 불평등 정도를 파악한 결과, 경제위기 동안의 악화된 분배지표의 개선이 2000년과 2002년에 걸쳐 일어나다가 2003년 이후 다시 악화되는 추세를 보여주고 있다. 또한 2006년 다소 완화를 보인 분배지표는 2007년에 다시 악화되는 양상으로 나타난다. 경상소득과 가처분소득의 분배상태는 개선되는 경향이 보이지만 시장소득의 분배율의 확대나 소득불평등의 확대가 지속적으로 확대되는 추세에 있다. 특히 2003년 이후의 분배율의 확대는 하위 20%(1분위) 저소득계층의 실질소득 증가율이 평균증가율을 밑도는 낮은 증가에 기인한 것으로 나타났다. 정부주도의 적극적인 재분배정책의 효과는 공적이전을 중심으로 크게 증가하고 있는 것으로 분석된 반면, 가족 및 친척(이웃) 등의 사적이전의 효과는 큰 변화를 보이지 않는다. 특히 공적이전과 조세 및 사회보장지출의 불평등 완화효과는 도시근로자 가구에서 크게 일어나고 있으며 그 효과도 경제위기 이후 지속적으로 증가하는 추세에 있다. 그러나 이병희·강신욱 외(2007)의 지적처럼 정부차원의 재분배정책의 효과증대와 함께 시장소득의 불평등이 동시에 확대되는

상황을 고려할 때, 일차적으로 시장소득의 불평등을 완화하기 위한 정책수단이 추가적으로 보완될 때 재분배정책의 효과가 더욱 극대화될 것으로 생각된다.

최근 비정규직의 확대와 근로빈곤을 비롯한 저임노동의 확산, 실직위험의 증가 등의 고용악화 상황은 시장소득의 분배상황을 더욱 악화시킬 가능성이 높아 보인다. 이에 향후 소득분배의 대한 대응은 적극적 재분배정책의 일관된 기초하에 일차소득의 안정적인 확보를 가능하게 하는 적극적 노동시장정책과 소득보장정책을 함께 고려하는 것이 바람직해 보인다. **KLI**

<참고문헌>

- 원종학·성명재(2007), 『소득분배 격차 확대의 원인과 정책대응 방향』, 한국조세연구원.
 이병희·강신욱 외(2007), 「최근 소득분배 및 공적이전·조세의 재분배 효과추이 분석」, 양극화·민생대책위원회.
 이정우(1997), 『소득분배론』, 비봉출판사.

2000년 이후 노사분쟁 발생 추이와 노사관계 변화

이 성 희*

I. 노동쟁의 발생 추이

1. 노동쟁의 발생건수

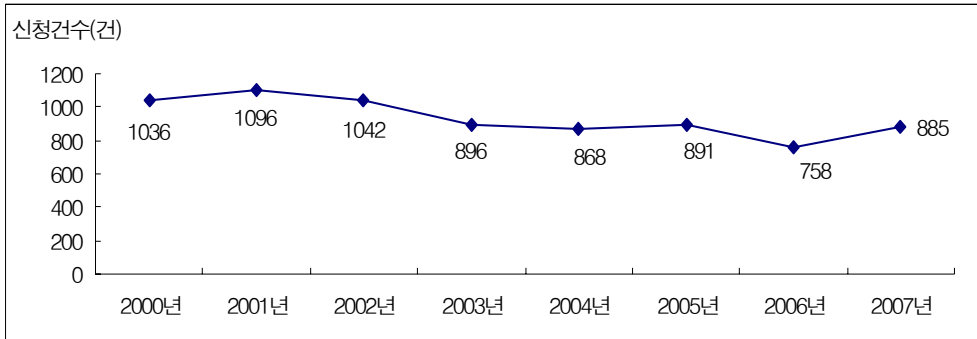
현행 노동조합 및 노사관계조정법은 노동쟁의가 발생했을 경우 쟁의행위에 돌입하기 전에 쟁의조정 신청을 하고, 10일간의 조정기간(공익사업의 경우 15일) 동안 노동위원회의 조정절차를 진행하도록 되어 있다. 이러한 조정전치주의제도하에서는 노동쟁의 발생건수는 노동위원회의 조정신청건수를 통해 확인할 수 있다.

2000년 이후 노동위원회의 조정신청건수를 살펴보면 쟁의조정 신청건수는 2000~2002년 1,000건을 상회하였으나, 2003년을 기점으로 연간 800건 수준으로 감소하였다. 그러나 2003년 이후로는 쟁의조정 신청이 800건 수준에서 큰 변동 없이 계속되고 있다.

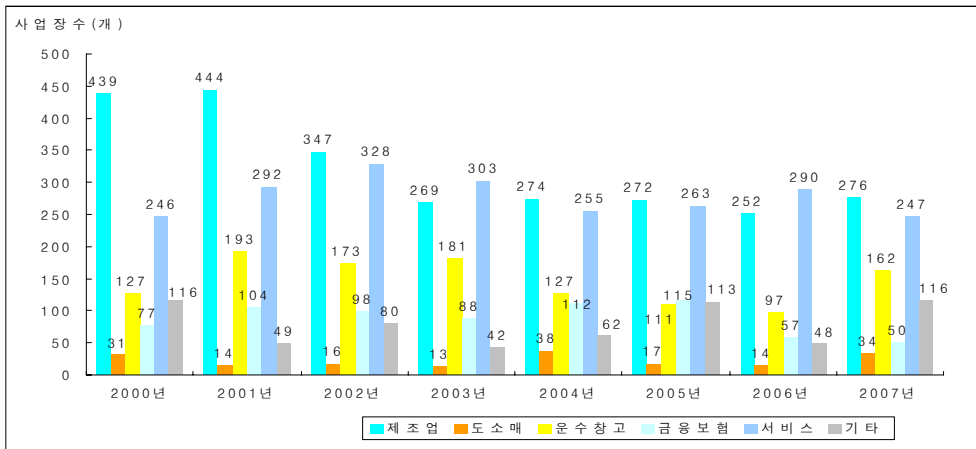
2000년도 초반에 비해 쟁의조정 신청건수가 줄어든 것은 금속, 병원산업을 중심으로 일부 업종에서 산별교섭이 진행되면서 조정신청건수가 줄어든데 기인하는 것으로 분석된다. 노동쟁의 조정신청은 교섭단위별로 신청이 되기 때문에 산업별 교섭이 진행될 경우 조정신청도 산업별노조 단위로 신청을 하기 때문에 기업별 교섭을 할 때보다 조정신청건수는 줄어들게 된다. 이러한 사정을 감안한다면 실제 쟁의조정 신청건수는 2000년 이후로 약간 감소세를 보이고는 있지만 큰 변동은 없는 것으로 해석된다.

* 중앙노동위원회 조정심판국장(musedori1@hanmail.net).

〔그림 1〕 연도별 조정사건 추이



〔그림 2〕 산업별 조정사건 추이

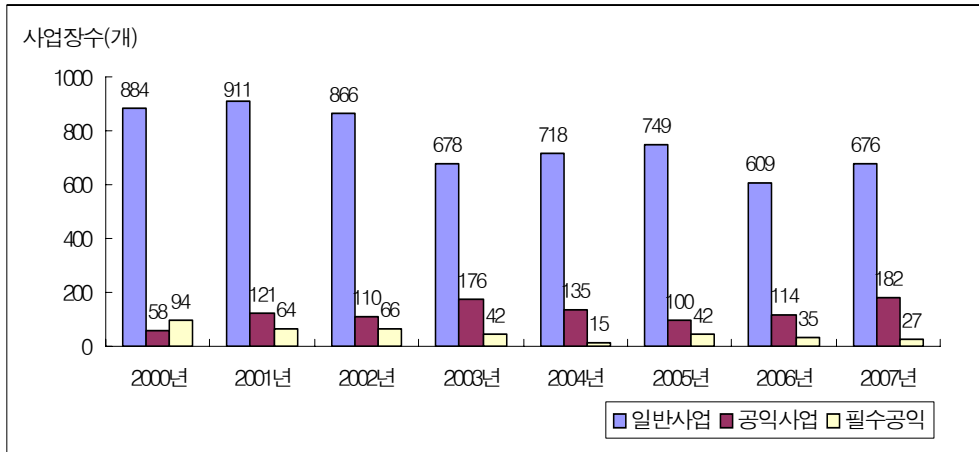


2. 산업별 쟁의발생 동향

노동쟁의 조정신청 사건을 산업별로 분류해 보면 제조업 사업장의 조정신청사건의 비중은 줄어든 반면에 서비스업 사업장의 조정신청사건의 비중은 증가한 것으로 나타나고 있다. 이러한 현상은 1987년 이후 제조업 노조들이 노조활동을 주도해 왔다면 2000년대 들어서는 서비스업 노조의 비중이 점차 증대되고 있는 양상을 보여주고 있다. 이는 서비스업 종의 고용불안, 노동자들의 권리의식 증대 등이 서비스업 노동자들이 노동조합 가입과 쟁의발생 증가를 낳고 있는 것으로 분석되고 있다.

노동쟁의 조정신청 사건을 일반사업과 공익사업으로 구분해서 연도별 추이를 살펴보면 전반적으로 공익사업에서 조정신청이 접수되는 비율이 증가하고 있는 모습을 확인할 수 있다. 2000년 이후 일반사업 분야의 조정신청은 약간씩 줄어들고 있는 반면에 공익사업 분야의 조정신청사건은 2001년 이후 계속하여 100건 이상을 기록하고 있다. 이

〔그림 3〕 연도별 사업종류별 조정사건 추이



것은 1998년 IMF 위기 이후 공공부문 구조조정을 겪으면서 이에 대항한 공공부문 노동조합들의 활동이 활발해지고 있는 것을 반영하고 있다. 또한 전체 노사관계에서 공공부문 노사관계의 비중이 커지고 있다는 것을 말해주고 있다.

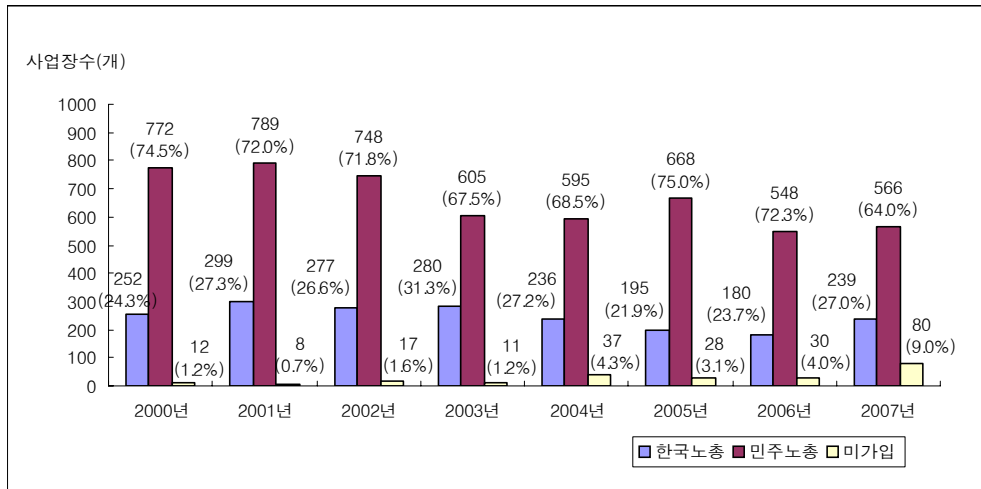
3. 상급단체별 쟁의발생 동향

노동쟁의 조정신청 상황을 노동조합 상급단체별로 분류해 보면 민주노총 소속 노조들의 조정신청건수가 한국노총 소속 노조들의 조정신청보다 많긴 하지만 2003년 이후로는 민주노총의 비중은 줄어드는 경향을 보이고 있다. 실제로 2002년 전까지만 해도 민주노총 소속 사업장의 비율이 70%를 상회하던 것이 2003~2004년, 2007년의 경우 민주노총 소속 노조들이 차지하는 비중이 60%대에 머물러 쟁의조정 신청과 관련하여 한국노총과 민주노총의 격차가 조금은 줄어드는 것으로 나타나고 있다.

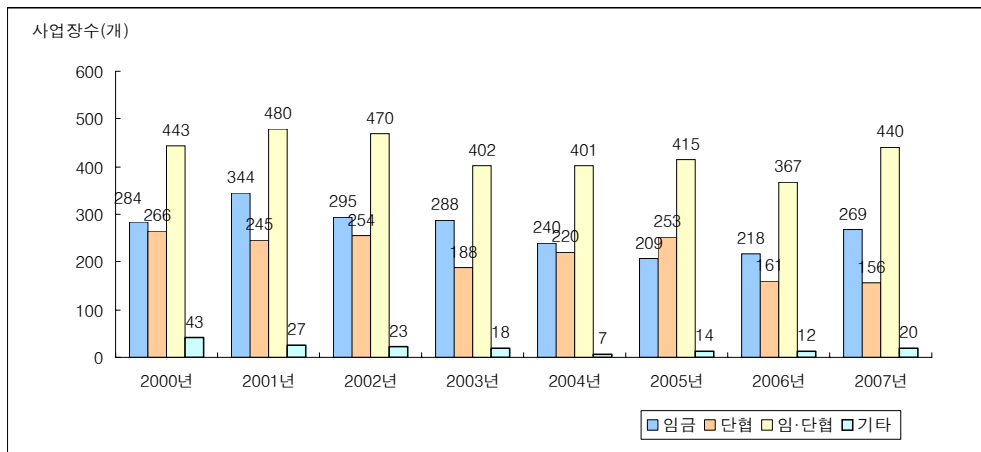
4. 쟁의발생 쟁점별 추이

노동쟁의 조정신청사건의 주요 쟁점을 살펴보면 주로 임금과 단체협약을 함께 교섭을 하다 조정신청을 하는 경우가 가장 많은 것으로 나타나고 있다. 그리고 임금교섭을 하다가 조정신청을 한 경우가 그다음으로 많고, 단체협약만 가지고 교섭을 하다가 조정신청을 한 경우가 그 뒤를 따르고 있다. 2000년도 이후 이러한 추이는 큰 변화가 없는 것으로 나타나고 있다.

[그림 4] 상급단체 소속별 조정사건 추이



[그림 5] 조정신청 쟁점의 변화 추이

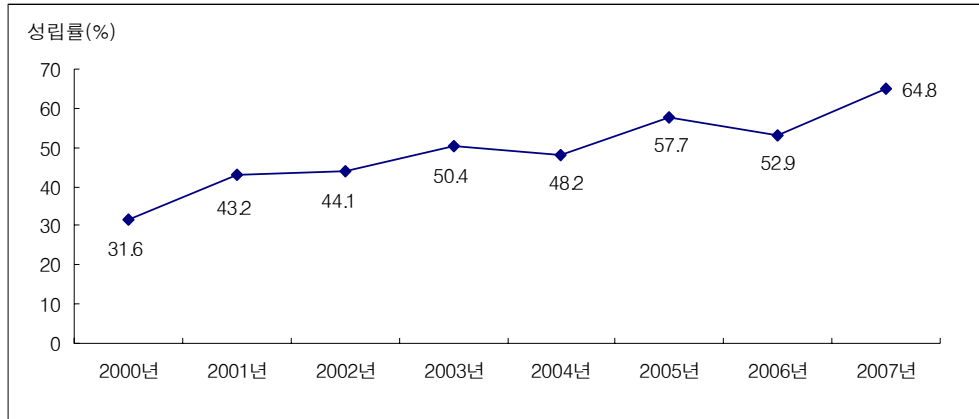


Ⅱ. 조정제도를 통한 노사분쟁 해결 추이

1. 노동쟁의 조정성립률

앞서 살펴본대로 우리나라는 조정전치주의제도에 따라 쟁의행위 돌입 전에 반드시 노동위원회 조정절차를 거치도록 되어 있기 때문에 쟁의발생시 조정제도를 통한 분쟁해

〔그림 6〕 연도별 조정성립률 추이



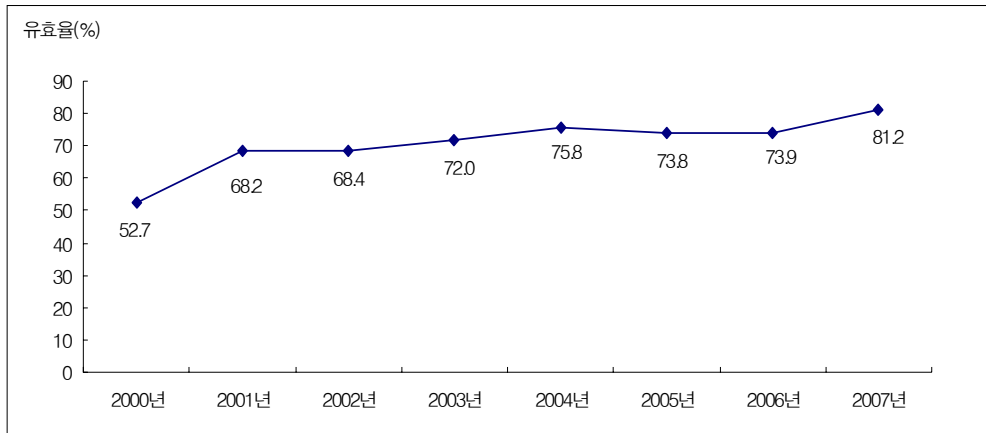
결 기능이 중요한 역할을 하고 있다.

2000년 이후 조정을 통한 노동쟁의의 해결 현황을 살펴보면 2000년 31.6%이던 조정 성립률이 2007년 64.8%로 높아진 것으로 나타나고 있다. 이런 조정성립률의 증가는 노동쟁의 발생시 조정제도를 통해 분쟁을 해결하는 관행이 점차로 정착되고 있음을 확인할 수 있다. 이렇게 조정성립률이 높아지게 된데는 1997년 이후 조정전치주의제도 도입과 함께 노동위원회의 위상 제고(중노위원장 장관급으로 격상 등), 조정담당 공익위원 및 조사관의 공정성과 전문성 제고가 이뤄지면서 전반적으로 노동위원회 조정기능이 강화된 것이 주효했던 것으로 분석된다. 이와 함께 노사 당사자들이 조정제도를 통한 분쟁해결 경험을 하면서 조정제도에 대한 신뢰도가 높아지게 된 것도 조정제도의 역할 증대에 주요한 배경인 것으로 분석되고 있다.

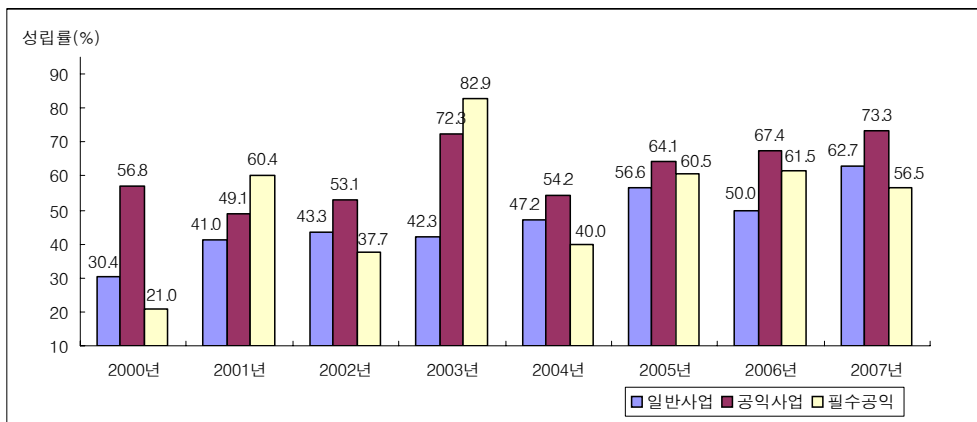
2. 조정서비스 유효율

현행 노동쟁의조정제도는 조정기간(일반 10일, 공익사업 15일) 동안 이뤄지기 때문에 조정기간 동안에 합의가 이뤄지지 않을 경우 공식적인 조정은 종료가 되게 된다. 그러나 조정기간 동안에 노사 당사자간의 의견차이가 현격하게 줄어들거나 노사교섭의 실마리가 풀려서 조정기간이 지난 후에 노사 자율교섭으로 합의에 이르는 경우도 많이 발생하고 있다. 실제로 조정신청사건이 접수된 사업장 중에 조정기간에 합의를 하거나, 조정기간 내에 합의를 하지는 못했다고 하더라도 조정 이후에 파업까지 가지 않고 합의에 이르는 비율을 조정서비스 유효율로 집계하고 있는데, 이러한 조정서비스 유효율을 연도별로 보면 2000년 이후에 지속적으로 높아지고 있음을 확인할 수 있다. 이것은 현행 조정제도의 효과성이 점차 높아지고 있음을 말해주는 것이라고 볼 수 있다.

〔그림 7〕 조정서비스 유효율 추이



〔그림 8〕 사업종류별 조정성립률 추이



3. 분야별 조정성립률

노동쟁의 발생시 조정제도를 통한 분쟁해결 사례가 증가하고 있는 현상을 좀더 자세히 분석하기 위해 일반사업과 공익사업, 필수공익사업 사업장 조정신청사건을 비교해 보면 공익사업의 경우 일반사업 분야보다 조정성립률이 높은 것으로 나타나고 있다. 이렇게 공익사업 분야에서 조정성립률이 높은 것은 대부분의 공익사업의 경우 정부 투자 기관, 출연기관인 경우가 많아서 정부기관인 노동위원회가 제시한 조정안의 공신력을 토대로 합의를 하는 사례가 많은 것으로 분석된다.

4. 행정지도 추이

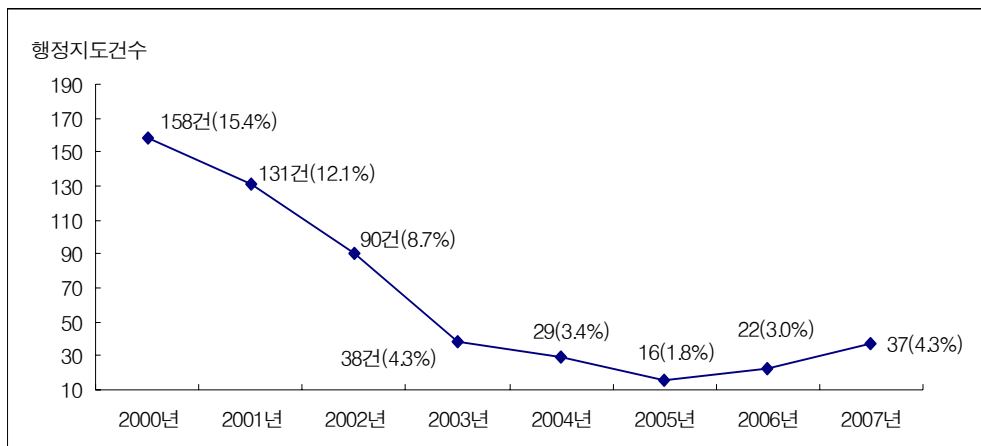
현행 노동쟁의조정제도에 있어 노동쟁의가 아닌 조정신청사건에 대해서는 조정절차를 진행하지 않고, 행정지도를 통해 적절한 해결방법을 제시할 수 있도록 하고 있다. 이러한 행정지도는 조정위원회에서 조정신청사건이 노사간의 교섭미진으로 인해 쟁의상태가 아니라고 판단하거나, 적법한 교섭 당사자가 아니라고 판단하거나, 적법한 교섭대상이 아닌 권리분쟁인 경우에 내려지고 있다.

이렇게 행정지도 결정이 내려질 경우 노동부는 조정전치주의에 의한 조정절차를 거치지 않은 것으로 보고, 행정지도가 내려진 이후에 쟁의행위에 돌입하는 것은 불법 쟁의행위로 해석하고 있다. 이러한 제도적 특성 때문에 노동조합측에서는 행정지도가 노동조합의 쟁의행위권을 제약하는 것이라는 문제 제기를 해왔다.

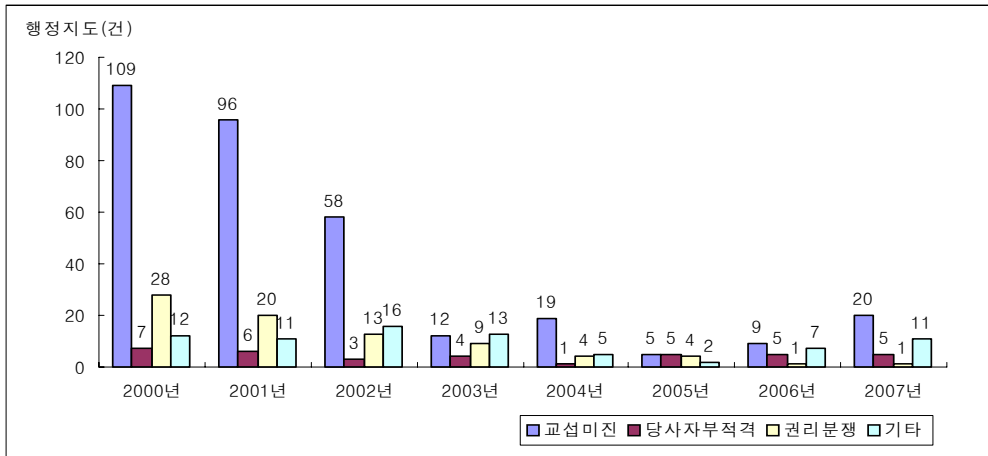
2000년 이후 행정지도 현황을 살펴보면 2000~2003년 사이에 행정지도건수가 급격하게 줄어든 것을 확인할 수 있다. 이것은 노동위원회가 행정지도로 인한 쟁의행위권 제약을 최소화하기 위해 행정지도를 신중하게 결정하는 경향을 반영하고 있다.

구체적으로 2000년 이후 행정지도 사유별 현황을 살펴보면 교섭미진을 이유로 한 행정지도가 2003년 이후로 상당히 줄었음을 확인할 수 있다. 이는 노동위원회가 사용자측 귀책사유로 인한 교섭미진인 경우 행정지도를 하지 않고, 조정절차를 진행하게 되면서 행정지도건수가 상당히 줄게 되었음을 보여주고 있다.

[그림 9] 연도별 행정지도 추이



〔그림 10〕 행정지도 사유별 추이



Ⅲ. 파업발생 추이

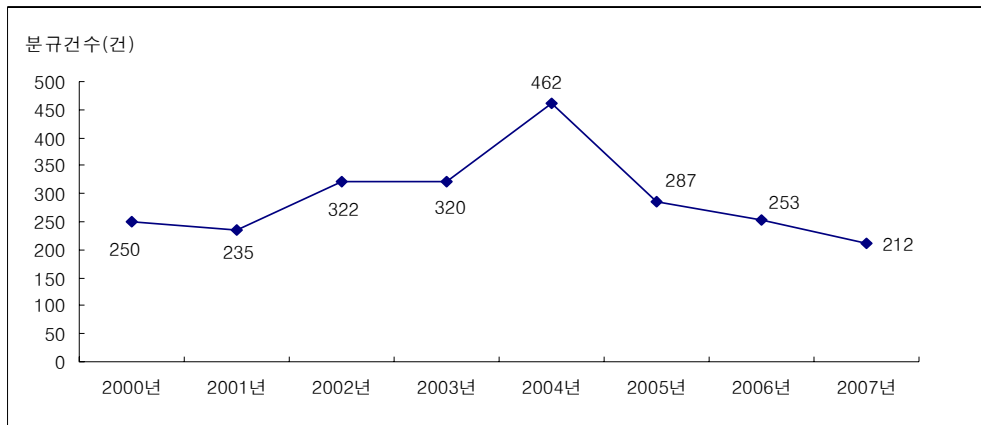
1. 파업발생건수

노사분쟁이 발생했을 경우 조정제도로도 해결되지 않으면 노사 당사자는 쟁의행위를 통해서 요구를 관철하려 하게 된다. 이러한 쟁의행위 발생 추이를 파업건수를 통해서 살펴보면 2000년 이후 파업건수가 300건 내외 수준이던 것이 2004년 462건으로 증가했다가 2003년부터는 다시 200건대 수준으로 줄어드는 양상으로 나타나고 있다. 2004년에 파업발생건수가 급속히 증가한데는 참여정부 출범 이후 노동조합의 기대심리 상승으로 파업발생이 증가한 것으로 분석되고 있다. 그러나 2004년부터 참여정부 노동정책이 ‘대화와 타협, 법과 원칙’을 강조하면서 파업발생건수는 점차로 줄어드는 추세를 보이고 있다.

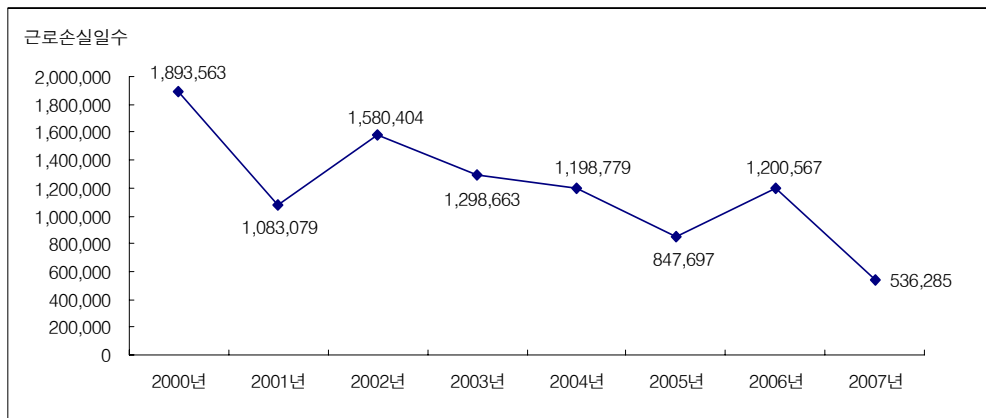
2. 파업으로 인한 근로손실일수

노동조합의 파업으로 인한 손실액은 파업건수뿐만 아니라 파업참가자수에 의해서도 영향을 받는다. 그래서 파업으로 인한 손실은 노동손실일수 통계로 표현되기도 한다. 2000년 이후 파업으로 인한 노동손실일수 통계를 연도별로 비교해 본 결과 전반적으로 2000년 189만일 수준에서 감소추세를 보이고 있는 것으로 나타나고 있다. 주목할 만한

〔그림 11〕 노사분규 발생건수



〔그림 12〕 근로손실일수



것은 2004년 파업건수는 크게 늘어났지만 실제 파업으로 인한 손실액을 나타내주는 노동손실일수는 전년도보다 낮게 나타난다는 것이다. 이것은 2004년 노조파업이 빈발하긴 했지만 파업이 짧은 기간동안에 이뤄져 실제 파업으로 인한 손실은 파업건수만큼 상승하지 않았다는 것을 보여주고 있다.

3. 파업지속일수

쟁의행위로 인한 손실은 파업건수뿐만 아니라 파업 지속일수에 의해서도 영향을 받는다. 파업이 오래 지속되면 그로 인한 생산손실도 커지고, 노사간의 불신도 더 깊어질 수밖에 없기 때문이다. 이러한 파업 지속일수 통계를 비교해 보면 2000년 이후 30일 수

준이던 것이 2005~2006년에는 40~50일 수준으로 파업이 장기화되었다는 것을 확인할 수 있다. 이러한 장기파업사건의 증가는 비정규직 문제가 파업 쟁점이 되면서 파업이 장기화되는 경우가 많았음을 나타내주는 것으로 분석되고 있다.

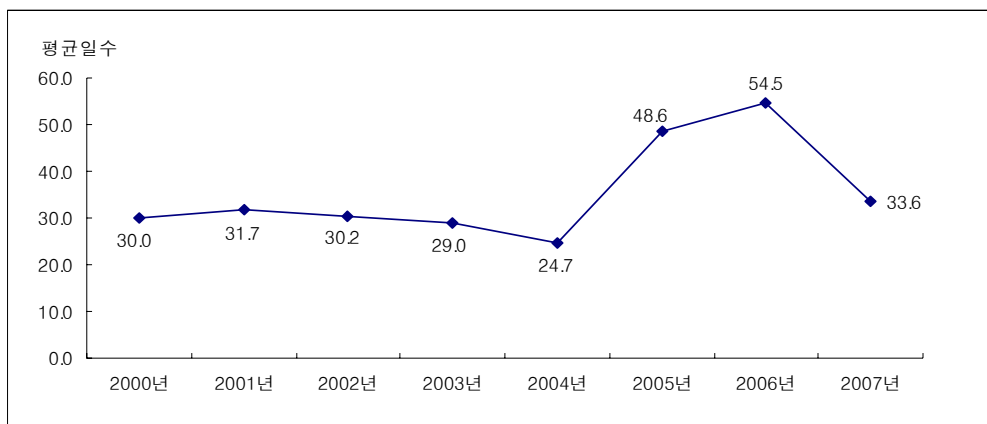
IV. 노동쟁의 및 파업 발생 추이로 본 노사관계 변화

1. 노동쟁의 및 파업발생건수 점차 감소

2000~2007년까지의 노동쟁의 발생 및 파업발생 통계를 보면 전반적으로 노동쟁의 및 파업으로 인한 손실이 점차 감소하고 있음을 볼 수 있다. 특히 노동쟁의 발생건수는 2002년까지만 해도 연간 1,000건을 넘던 것이 2003년부터 800건 수준으로 감소한 것을 확인할 수 있다. 또한 파업으로 인한 노동손실일수의 경우에도 2000년 이후 해마다 굴곡은 있지만 전반적으로 하향 국면을 보이고 있다.


이러한 현상은 2000년대에 들어서 노동조합 조직률이 하락하고, 노조의 조직력도 조금씩 이완되고 있음을 반영하고 있는 것으로 보여진다. 그러나 파업발생시 파업지속일수가 줄지 않고 있는 점 등은 노사간 불신해소나 자율적인 노사관계 정착이 아직도 지난한 과제임을 보여주고 있다.

[그림 13] 파업건당 평균지속일수



2. 노동쟁의조정제도의 역할 확대

2000년 이후 노동쟁의 및 파업발생과 관련한 통계에서 가장 괄목할 만한 변화를 보이는 것이 조정제도의 역할 확대라고 할 수 있다. 조정제도의 효과성을 가장 잘 표현하는 조정성립률의 경우 2000년 31% 수준에서 2007년 64%로 높은 신장세를 보이고 있다.

이것은 노동위원회의 조정제도가 전문성과 공정성을 토대로 노사 양측으로부터 신뢰를 받는다면 더욱 더 효과적인 분쟁해결 지원기능을 수행할 수 있다는 가능성을 보여주고 있는 것이라 할 수 있다. 이는 노사관계 선진화를 위해서 집단적인 노사관계 분야의 경우 점차 정부의 직접개입은 줄이고, 조정제도를 통한 분쟁해결 지원기능을 강화함으로써 정부가 조정, 중재자로 역할을 강화하는 것이 필요함을 말해주고 있다. 나아가 조정제도의 기능강화를 위해 조정위원의 전문성 강화, 공정성에 대한 신뢰도 제고, 노동위원회 인프라 확충 등 적극적인 정책적 지원이 노사관계 선진화를 위한 또하나의 과제임을 말해주고 있다. 

<참고문헌>

- 중앙노동위원회(2007), 「노동쟁의조정사건 분석(2003~2006)」.
 _____(2006), 「노동쟁의조정사건 분석(2002~2005)」.
 _____(2005), 「노동쟁의조정사건 분석(2001~2004)」.
 _____(2004), 「노동쟁의조정사건 분석(2000~2003)」.
 _____(2007), 「조정심판 통계」, 중노위 내부 통계자료.
 노동부(2007), 『노동백서』.

직종 내 여성고용의 증가와 임금격차

강 승 복*

I. 머리말

현재 우리나라의 여성관련 노동지표를 고용측면과 임금측면으로 나누어 보면, 고용측면에서는 여성 경제활동참가율 및 고용률의 증가로 인해 직종 내 여성고용 비율이 증가하고 있으며, 임금측면에서는 남녀간 임금격차가 매년 감소하고 있는 추세이다. 또한 고용구성비 측면에서는 남성이 지배적인 모습을 보이던 직종에서 여성의 진출이 활발히 일어나고 있는 한편 반대의 경우도 빈번히 발생하고 있어 전통적인 남성직종, 여성직종의 경계가 약해지고 있다.

본 원고는 직종 내에서 여성고용의 증가가 남녀간 임금격차 완화에 긍정적인 영향을 미치는지 또는 부정적인 영향을 미치는지를 분석하기 위해 작성되었다. 이를 위해 이후 직종별 여성고용 비율 및 임금격차의 변화추이를 살펴보고, 단칸지수 계산을 통해 직종 분리 현상의 약화여부를 살펴볼 것이다. 또한 남녀별 임금함수 추정을 통해 직종 내 여성고용 비율이 임금에 미치는 효과를 분석하며, 남녀간 임금격차에 대한 오토키(Oaxaca) 분해를 통해 여성고용 비율 증가가 임금격차에 미치는 효과를 실증분석하기로 한다.

* 한국노동연구원 책임연구원(kangsb@kli.re.kr).

II. 자료의 성격

본 원고에서 사용할 고용량지표와 임금지표는 노동부에서 전국 5인 이상 사업체¹⁾ 중 상용근로자를 대상으로 6월 기준의 임금, 근로시간 등 근로조건을 조사하는 「임금구조 기본통계조사」 원자료를 사용하였으며, 분석기간은 1980~2007년까지 28년간의 자료를 사용하였다.

직종별 여성고용 비율 등의 각종 고용량을 계산하기 위해서는 통계청의 「경제활동인구조사」를 사용하는 것이 보다 대표성을 갖는 분석이겠지만 「경제활동인구조사」에서는 직종대분류별 자료만 공개하고 있어 본 원고에서는 직종소분류별 고용량까지 계산할 수 있는 「임금구조기본통계조사」를 사용하였다.

<표 1>에서는 「임금구조기본통계조사」와 「경제활동인구조사」를 이용하여 전체 임금 근로자 중 직종대분류별, 성별 근로자 비율을 비교하였는데 결과값들이 상당히 유사한 모습을 보임을 알 수 있다.

III. 직종 내 여성고용 비율과 성별 임금격차의 변화추이

1980년에서 2007년까지 직종별로 여성근로자 비율을 계산한 <표 2>를 보면, 직종대분류별 10개 직종 중 기능원, 장치·기계조작 종사자 등 2개 직종을 제외한 모든 직종에서 그 비율이 유지되거나 증가된 모습을 보이고 있다. 특히 전문가, 준전문가 직종에서의 여성고용 비율은 다른 직종보다 매우 큰 증가를 기록하였으며, 기능원과 장치·기계조작 종사자 직종에서는 매우 큰 감소를 나타냈다.

다음으로 여성이 특정 직종에 집중되는 현상인 직종분리(Job segregation) 정도를 알아보기 위해 던칸지수(Duncan, 1995)를 직종중분류별로 계산하여 보았다. 던칸지수는 다음과 같은 식으로 정의되는데 여기서 F_i 와 M_i 는 직종 i 에서 일하는 여성과 남성 근로자 수를 나타내고, F 와 M 은 각각 여성과 남성의 전체 근로자수이다.²⁾

1) 1998년까지는 10인 이상 사업체 대상이다.

2) duncan(1955). 금재호(2002), 『여성노동시장의 현상과 과제』에서 재인용.

〈표 1〉 임금구조기본통계조사와 경제활동인구조사의 직종별·성별 근로자 비율 비교(2007년)

(단위: 천명, %)

	임금구조기본통계조사			경제활동인구조사		
	전 체	남 성	여 성	전 체	남 성	여 성
전직종	6,930 (100.0)	4,734 (68.3)	2,196 (31.7)	7,994 (100.0)	5,325 (66.6)	2,669 (33.4)
의회의원, 고위임직원 및 관리자	319 (4.6)	293 (4.2)	26 (0.4)	286 (3.6)	269 (3.4)	17 (0.2)
전문가	762 (11.0)	443 (6.4)	319 (4.6)	1,453 (18.2)	814 (10.2)	639 (8.0)
기술공 및 준전문가	1,078 (15.6)	816 (11.8)	262 (3.8)	1,298 (16.2)	983 (12.3)	316 (3.9)
사무 종사자	1,946 (28.1)	1,122 (16.2)	825 (11.9)	2,135 (26.7)	1,142 (14.3)	993 (12.4)
서비스 종사자	237 (3.4)	81 (1.2)	156 (2.2)	235 (2.9)	77 (1.0)	158 (2.0)
판매 종사자	199 (2.9)	114 (1.6)	85 (1.2)	192 (2.4)	101 (1.3)	91 (1.1)
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	13 (0.2)	11 (0.2)	2 (0.0)	13 (0.2)	12 (0.1)	1 (0.0)
기능원 및 관련기능 종사자	571 (8.2)	491 (7.1)	80 (1.2)	666 (8.3)	614 (7.7)	52 (0.6)
장치, 기계조작 및 조립 종사자	1,336 (19.3)	1,069 (15.4)	267 (3.9)	1,179 (14.7)	1,008 (12.6)	171 (2.1)
단순노무 종사자	470 (6.8)	295 (4.3)	174 (2.5)	536 (6.7)	304 (3.8)	232 (2.9)

주: 1) 「임금구조기본통계조사」와 기준을 통일하기 위하여 「경제활동인구조사」의 산업 중 ‘공공행정업’, ‘가사서비스업’, ‘국제 및 외국기관’, 고용형태 중 ‘임시·일용직’을 제외. 다만 「경제활동인구조사」는 사업체규모 변수가 없어 5인 미만 사업체를 제외하지 못하였음.

2) ()안은 전체근로자를 100으로 했을 때의 구성비임.

자료: 노동부(2007), 「임금구조기본통계조사」 원자료 및 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|$$

이를 통해 계산한 던칸지수 추이가 [그림 1]에 나타나 있는데, 이를 보면 1980년 이후 지수값들이 지속적으로 감소하는 모습을 보여 우리나라의 직종분리 현상이 완화되고 있음을 알 수 있다.

다음으로 직종 내 고용비율의 증가가 주로 어느 직종에서 발생하고 있는지 알아보기 위해 직종중분류별 44개 직종들을 2000년을 기준으로 여성 밀집도 상위 10개, 중간 24개 및 하위 10개 직종으로 구분하여 해당 직종들의 여성비율 추이를 살펴보았다. <표 3>에서 볼 수 있듯이 여성 밀집도 상위 10개 및 하위 10개 직종에서는 여성비율이 크게 변화하지 않았지만 여성 밀집도 중간 24개 직종에서 크게 증가하여 전체 여성고용 비율 증가를 주도하였음을 알 수 있다.

〈표 2〉 직종별 여성임금 근로자 비율 및 단칸지수

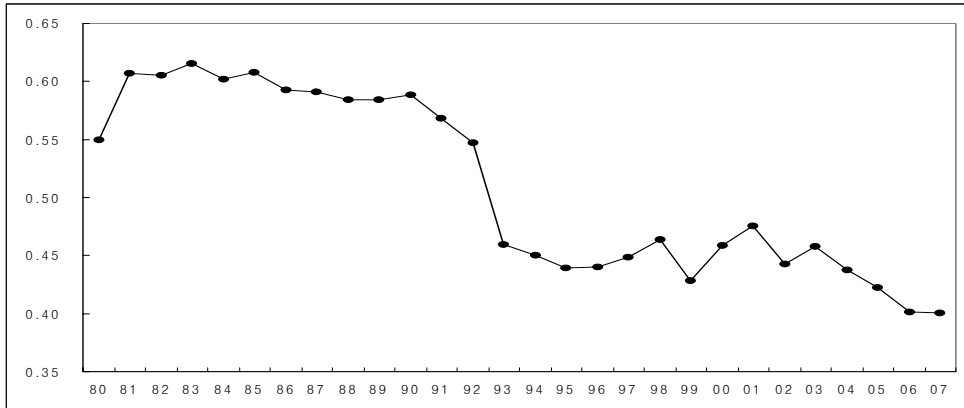
(단위 : %)

	고위임 직원 및 관리자	전문가	기술공 및 준 전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치, 기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자	단칸 지수
1980	1.1	16.4		37.9	36.3	53.1	10.6	62.2	39.8	17.8	0.550
1981	1.4	18.6		38.4	37.3	51.1	9.0	59.8	36.5	16.2	0.607
1982	1.0	17.1		38.3	34.9	36.3	4.9	63.6	33.7	17.8	0.605
1983	1.1	17.0		39.8	35.8	26.4	5.2	60.1	37.1	15.6	0.615
1984	1.0	18.7		39.3	33.4	30.5	16.8	58.4	39.4	14.2	0.602
1985	1.0	17.4		37.8	35.1	32.8	3.7	58.2	36.1	13.6	0.608
1986	1.1	20.3		36.6	35.7	25.1	4.4	55.7	37.7	15.0	0.593
1987	1.1	22.6		36.5	37.0	46.5	2.0	57.0	39.2	13.4	0.591
1988	1.3	22.8		34.7	38.1	51.4	27.3	54.8	39.2	12.3	0.585
1989	1.9	21.7		35.8	38.7	46.1	20.1	54.3	37.2	11.1	0.584
1990	1.4	21.8		36.3	37.8	56.1	1.3	52.7	36.5	10.9	0.588
1991	1.5	23.0		35.9	37.3	55.8	-	53.6	35.8	10.1	0.568
1992	1.7	20.9		36.0	36.1	40.6	-	50.0	32.3	12.8	0.547
1993	2.2	20.0	12.3	38.6	63.6	58.0	19.4	32.6	26.1	26.4	0.460
1994	2.2	18.0	16.4	38.7	65.3	58.5	10.5	28.2	25.8	27.9	0.451
1995	2.0	20.3	16.5	39.6	64.3	56.9	3.6	27.4	26.1	27.7	0.439
1996	2.1	22.6	14.2	38.8	63.0	60.0	16.2	22.9	25.2	30.7	0.440
1997	2.8	22.3	16.0	40.3	65.3	64.3	4.5	21.1	23.7	31.0	0.449
1998	3.2	23.1	14.3	40.9	65.6	65.0	2.4	20.2	20.9	33.1	0.464
1999	5.7	23.2	20.8	50.0	66.5	55.7	17.8	21.7	21.0	33.7	0.428
2000	6.9	35.7	16.5	48.5	60.4	49.7	13.2	21.5	21.5	35.5	0.459
2001	6.6	35.1	14.9	48.1	62.1	53.9	8.7	18.9	22.7	36.1	0.476
2002	7.1	36.6	17.1	45.7	63.0	38.3	5.5	21.1	19.6	39.9	0.443
2003	7.0	38.5	18.2	46.3	64.0	44.5	8.0	18.7	20.5	39.6	0.458
2004	7.2	39.5	18.0	44.5	63.7	42.2	12.0	17.6	20.2	39.9	0.438
2005	6.8	38.3	21.1	40.9	63.0	49.1	8.5	16.2	21.1	39.0	0.423
2006	7.1	40.8	23.5	41.3	65.7	43.4	12.4	13.6	21.0	38.5	0.401
2007	8.1	41.9	24.3	42.4	65.7	42.8	12.2	14.1	20.0	37.1	0.401

자료 : 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

〔그림 1〕 단칸지수 추이

(단위 : 지수)



주: 1992년 이전과 이후는 표준직종분류의 변화로 시계열적 단절이 있음.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도를 이용하여 계산.

〈표 3〉 남성 및 여성 밀집도 상위, 중간 직종별 남성 및 여성고용 비율 추이

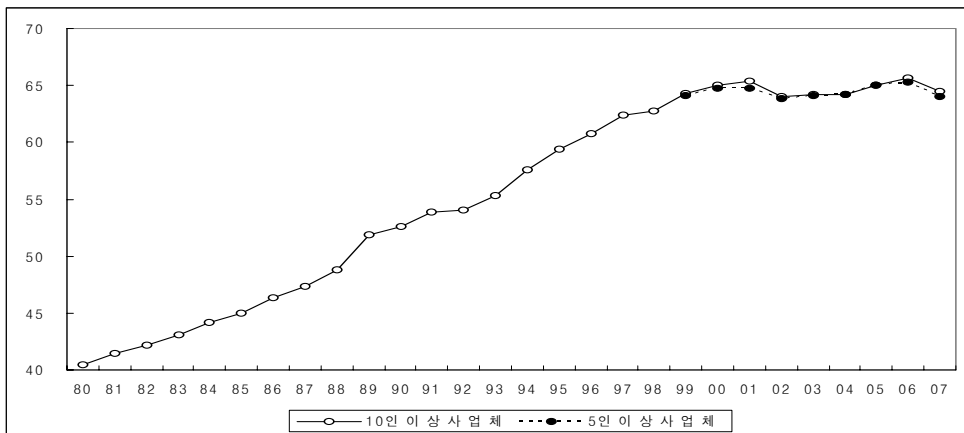
(단위 : %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
여성 밀집도 상위 10개 직종의 여성비율 평균	69.7	71.7	69.3	70.7	68.4	75.8	71.6	72.5
여성 밀집도 중간 24개 직종의 여성비율 평균	10.5	11.0	13.3	12.6	13.3	13.0	15.1	16.1
여성 밀집도 하위 10개 직종의 여성비율 평균	4.5	4.7	4.4	5.1	5.1	4.8	4.4	5.3

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도를 이용하여 계산.

〔그림 2〕 남성 대비 여성의 상대임금 추이

(단위 : %)



주: 시간당 임금 기준임.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도를 이용하여 계산.

남녀간 임금격차 추이를 보면 1980년 이후 지속적으로 감소하는 모습을 보이고 있으나 2000년 이후에는 감소폭이 줄어드는 모습을 보이고 있다. 남성임금 대비 여성임금 비율을 보면 1980년 40.5%, 1990년 52.6%, 2000년 64.7%로 매년 증가하였지만 2007년에는 64.0%로 2000년에 비해 소폭 축소되었다(그림 2 참조).

IV. 직종 내 여성고용 비율이 임금에 미치는 영향

본 장에서는 직종 내 여성고용 비율이 임금에 미치는 영향을 추정하기 위해 임금함수를 추정하였다. 종속변수로는 시간당 임금의 자연로그값을 사용하였으며 설명변수로는 교육연수(eduy), 결혼여부(dmar), 사업체의 노조설립여부(dunion), 경력(exp), 경력의 제곱(exp2), 근속연수(tenu), 근속연수의 제곱(tenu2), 그리고 해당 직종(중분류)의 여성고용 비율(fr)을 사용하였다.

이와 같은 회귀식을 이용한 1980년, 1985년, 1990년, 1995년, 2000년 및 2005년에 대한 추정결과가 <표 4>에 나타나 있는데, 계수값들은 모두 통계적으로 유의미한 값을 나타내고 있다. 임금함수 추정결과 중 직종 내 여성고용 비율(fr) 계수값의 추이를 보면 분석한 전 기간에 걸쳐서 남성과 여성 모두 음의 값을 보이고 있어, 여성비율이 높은 직종에 속해 있다는 사실이 임금이 부정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그런데 1980~90년대에 걸쳐 그 영향력의 정도는 줄어드는 추세이다. 이러한 추세는 여성보다는 남성에서 더욱 뚜렷하게 나타나고 있다(그림 3 참조).

V. 직종 내 여성고용 비율이 임금격차에 미치는 영향

본 장에서는 남녀 임금격차의 원인 중 직종 내 여성고용 비율이 차지하는 비중의 정도 및 연도별 변화를 보기 위해 전통적인 요인분해 방법인 오하카 분해(Oaxaca, 1974)를 실시하였다. 오하카 분해방법에 따르면 격차에 대한 요인분해는 아래의 식과 같이 이루어지는데, 여기서 β_m, β_f 는 임금함수 추정을 통한 남녀별 설명변수들의 계수값이며 $\overline{X_m}, \overline{X_f}$ 은 설명변수들의 남녀 평균값을 의미한다.

〈표 4〉 임금함수 추정 결과(종속변수=ln(시간당 임금))

	1980			1985		
	전 체	남 성	여 성	전 체	남 성	여 성
교육연수(eduy)	0.114*** (0.000)	0.110*** (0.000)	0.105*** (0.000)	0.114*** (0.000)	0.109*** (0.000)	0.109*** (0.000)
결혼여부(dmar)	0.084*** (0.000)	0.098*** (0.000)	-0.127*** (0.000)	0.093*** (0.000)	0.106*** (0.000)	-0.016*** (0.000)
경력연수(exp)	0.046*** (0.000)	0.043*** (0.000)	0.036*** (0.000)	0.038*** (0.000)	0.039*** (0.000)	0.029*** (0.000)
경력연수제곱(exp2)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
근속연수(tenu)	0.007*** (0.000)	0.006*** (0.000)	0.008*** (0.000)	0.069*** (0.000)	0.062*** (0.000)	0.077*** (0.000)
근속연수제곱(tenu2)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
직종내 여성비율(fr)	-0.005*** (0.000)	-0.004*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.004*** (0.000)	-0.003*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
상수항	-2.060*** (0.000)	-1.950*** (0.000)	-2.233*** (0.000)	-1.529*** (0.000)	-1.468*** (0.000)	-1.663*** (0.000)
R-squared	0.658	0.569	0.443	0.66	0.569	0.501
관측수	2,725,771	1,658,606	1,067,165	3,418,563	2,221,692	1,196,871
	1990			1995		
	전 체	남 성	여 성	전 체	남 성	여 성
교육연수(eduy)	0.098*** (0.000)	0.095*** (0.000)	0.081*** (0.000)	0.087*** (0.000)	0.080*** (0.000)	0.076*** (0.000)
결혼여부(dmar)	0.061*** (0.000)	0.068*** (0.000)	-0.008*** (0.000)	0.074*** (0.000)	0.086*** (0.000)	0.016*** (0.000)
노조유무(dunion)	0.099*** (0.000)	0.076*** (0.000)	0.119*** (0.000)	0.057*** (0.000)	0.022*** (0.000)	0.106*** (0.000)
경력연수(exp)	0.023*** (0.000)	0.026*** (0.000)	0.011*** (0.000)	0.022*** (0.000)	0.027*** (0.000)	0.005*** (0.000)
경력연수제곱(exp2)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
근속연수(tenu)	0.073*** (0.000)	0.068*** (0.000)	0.083*** (0.000)	0.069*** (0.000)	0.061*** (0.000)	0.088*** (0.000)
근속연수제곱(tenu2)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.002*** (0.000)
직종내 여성비율(fr)	-0.004*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.003*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
상수항	-0.645*** (0.000)	-0.611*** (0.000)	-0.584*** (0.000)	0.076*** (0.000)	0.156*** (0.000)	0.083*** (0.000)
R-squared	0.611	0.526	0.486	0.594	0.535	0.537
관측수	4,673,210	3,147,872	1,525,338	5,217,857	3,709,790	1,508,067

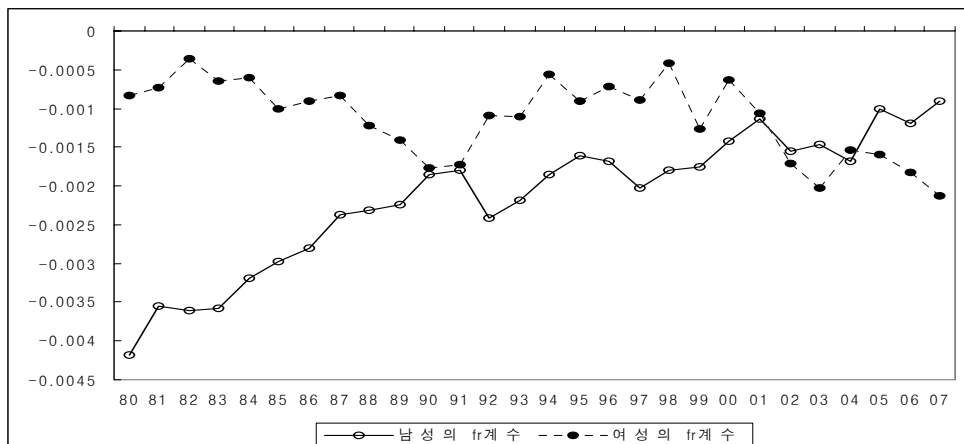
〈표 4〉의 계속

	2000			2005		
	전 체	남 성	여 성	전 체	남 성	여 성
교육연수(eduy)	0.095*** (0.000)	0.093*** (0.000)	0.082*** (0.000)	0.109*** (0.000)	0.108*** (0.000)	0.090*** (0.000)
결혼여부(dmar)	0.053*** (0.000)	0.074*** (0.000)	-0.001 (-0.165)	0.045*** (0.000)	0.076*** (0.000)	-0.007*** (0.000)
노조유무(dunion)	0.124*** (0.000)	0.096*** (0.000)	0.153*** (0.000)	0.116*** (0.000)	0.083*** (0.000)	0.173*** (0.000)
경력연수(exp)	0.024*** (0.000)	0.035*** (0.000)	0.005*** (0.000)	0.022*** (0.000)	0.033*** (0.000)	0.004*** (0.000)
경력연수제곱(exp2)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
근속연수(tenu)	0.067*** (0.000)	0.058*** (0.000)	0.081*** (0.000)	0.067*** (0.000)	0.060*** (0.000)	0.077*** (0.000)
근속연수제곱(tenu2)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
직종내 여성비율(fr)	-0.003*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.003*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.002*** (0.000)
상수항	0.220*** (0.000)	0.182*** (0.000)	0.338*** (0.000)	0.394*** (0.000)	0.324*** (0.000)	0.654*** (0.000)
R-squared	0.535	0.503	0.499	0.526	0.509	0.489
관측수	5,735,040	3,970,035	1,765,005	6,584,715	4,540,948	2,043,767

주: 1) ()안은 p-value, *는 10%, **는 5%, ***는 1%에서 유의함.

2) 경력(exp)=age-eduy-6으로 계산.

〔그림 3〕 임금함수 추정결과 중 직종내 여성고용 비율(fr)에 대한 계수 추이



① 남성기준

$$Gap = \beta_M(\overline{X_M} - \overline{X_F}) + (\beta_M - \beta_F)\overline{X_F}$$

② 여성기준

$$Gap = \beta_F(\overline{X_M} - \overline{X_F}) + (\beta_M - \beta_F)\overline{X_M}$$

이를 통하면 임금격차는 남성기준의 경우 설명변수들의 차이로 인해 발생하는 부분인 $\beta_M(\overline{X_M} - \overline{X_F})$ 와 차별 등 설명할 수 없는 부분인 $(\beta_M - \beta_F)\overline{X_F}$ 로 나눌 수 있으며 여성기준의 경우에도 설명변수들의 차이로 인해 발생하는 부분인 $\beta_F(\overline{X_M} - \overline{X_F})$ 와 차별 등 설명할 수 없는 부분인 $(\beta_M - \beta_F)\overline{X_M}$ 로 나눌 수 있다.

여기서는 제IV장에서 추정한 여러 인적자원변수들과 직종 내 여성고용 비율(fr)을 이용하여 다음과 같이 오하카 분해를 시행하였다. 여기서 γ_M, γ_F 은 임금함수 추정결과 얻어진 여성고용 비율(fr)에 대한 남녀별 계수값들이다.

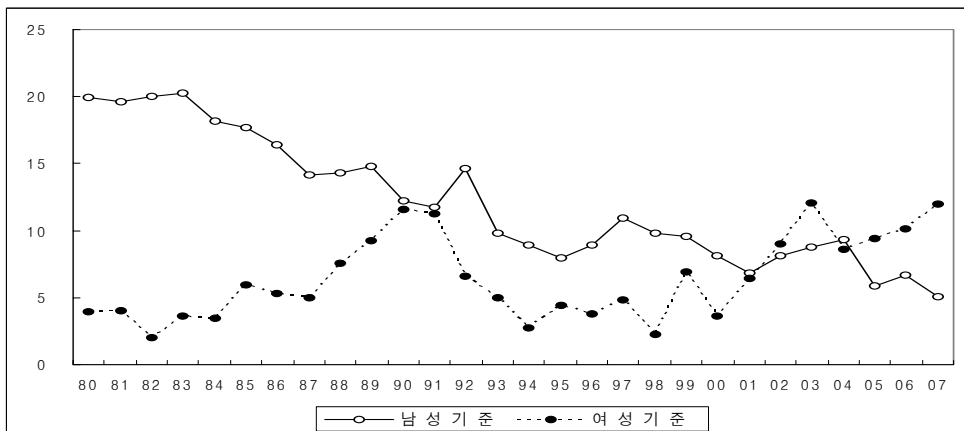
① 남성기준

$$Gap = \beta_M(\overline{X_M} - \overline{X_F}) + \gamma_M(\overline{FR_M} - \overline{FR_F}) + \text{차별 등 설명할 수 없는 부분}$$

② 여성기준

$$Gap = \beta_F(\overline{X_M} - \overline{X_F}) + \gamma_F(\overline{FR_M} - \overline{FR_F}) + \text{차별 등 설명할 수 없는 부분}$$

[그림 4] 남녀 임금격차 중 여성고용 비율에 의한 부분의 비중 추이



<표 5>는 남녀 임금격차에 대한 오하카 분해를 시행한 결과인데, 임금격차 중 인적자원변수³⁾에 의한 부분은 남성 및 여성기준 모두 변화가 미미한 반면, 여성고용 비율에 의해 발생하는 비율에 의한 부분은 남성기준의 경우 지속적인 감소를 보이고 있으며 여성기준의 경우 등락을 반복하지만 뚜렷한 증가나 감소추세는 보이지 않고 있다(그림 4 참조). 다시 말하면, 직종분리 현상의 완화 등으로 인한 직종 내 여성고용 비율의 증가가 임금격차에 미치는 영향은 장기적으로 볼 때 줄어들고 있거나 적어도 유지되고 있는 것이다.

이상의 결과를 요약하면, 직종 내 여성고용 비율의 증가는 남녀간 임금격차를 축소내지 유지시키고 있으며, 적어도 장기적으로 임금격차를 확대시키는 요인으로는 작용하지 않는다고 볼 수 있다.

VI. 맺음말

이상에서 직종 내 여성고용 비율의 증가와 남녀간 임금격차의 관계를 살펴보기 위해 몇 가지 분석을 실시하였다. 분석의 결과 우리나라의 직종 내 여성고용 비율은 대부분의 직종에서 증가하고 있으며, 직종분리 현상은 추세적으로 약화되고 있는 사실을 확인할 수 있었다. 한편 임금함수 추정결과 직종 내 여성고용 비율 증가가 임금에 미치는 효과는 여성보다 남성에서 더 크게 나타나지만 장기적으로 그 정도가 약해지고 있으며, 남녀간 임금격차에 대한 요인분해를 통해 여성고용 비율의 증가는 임금격차를 유지내지 축소시키는 방향으로 작용한다는 것도 확인할 수 있었다.

끝으로 본 원고에서 분석한 결과들을 요약하면 장기적으로 여성고용의 증가는 직종분리 현상을 악화시키지 않고 완화시키는 방향으로 작용하고 있는데, 이는 직업선택에 있어서의 남녀간 불평등이 개선되고 있다는 것을 의미한다. 또한 장기적으로 볼 때, 여성고용의 증가는 남녀간의 지나친 임금격차를 약화시키는 순기능적 요소로 작용함을 확인할 수 있었다. **KLI**

3) 인적자원변수는 임금함수 추정식에서 사용한 교육연수, 결혼여부, 노조여부, 경력, 경력의 제곱, 근속연수, 근속연수의 제곱변수를 말한다.

〈표 5〉 남녀 임금격차의 요인분해

	임금 격차	남성기준			여성기준		
		인적자원변수 에 의한 부분	여성고용비율 에 의한 부분	차별 등 설명할 수 없는 부분	인적자원변수 에 의한 부분	여성고용비율 에 의한 부분	차별 등 설명할 수 없는 부분
80	0.799	0.486 (60.8)	0.159 (19.9)	0.154 (19.3)	0.333 (41.7)	0.032 (4.0)	0.434 (54.3)
81	0.791	0.487 (61.5)	0.155 (19.6)	0.149 (18.8)	0.382 (48.3)	0.032 (4.0)	0.377 (47.7)
82	0.784	0.494 (63.1)	0.157 (20.0)	0.132 (16.9)	0.383 (48.9)	0.016 (2.0)	0.385 (49.1)
83	0.774	0.478 (61.7)	0.157 (20.2)	0.140 (18.0)	0.380 (49.1)	0.028 (3.6)	0.366 (47.2)
84	0.744	0.469 (63.0)	0.135 (18.2)	0.140 (18.9)	0.380 (51.1)	0.026 (3.5)	0.338 (45.4)
85	0.728	0.459 (63.0)	0.129 (17.7)	0.140 (19.3)	0.380 (52.2)	0.043 (5.9)	0.305 (41.9)
86	0.704	0.445 (63.2)	0.115 (16.4)	0.144 (20.4)	0.365 (51.9)	0.037 (5.3)	0.301 (42.8)
87	0.680	0.447 (65.7)	0.096 (14.1)	0.137 (20.2)	0.359 (52.8)	0.034 (5.0)	0.287 (42.2)
88	0.648	0.407 (62.8)	0.093 (14.3)	0.148 (22.9)	0.314 (48.4)	0.049 (7.6)	0.285 (44.0)
89	0.596	0.362 (60.8)	0.088 (14.8)	0.145 (24.3)	0.271 (45.4)	0.055 (9.3)	0.270 (45.3)
90	0.590	0.344 (58.3)	0.072 (12.2)	0.174 (29.5)	0.278 (47.1)	0.069 (11.6)	0.244 (41.3)
91	0.571	0.327 (57.3)	0.067 (11.7)	0.177 (31.0)	0.272 (47.7)	0.064 (11.2)	0.234 (41.1)
92	0.576	0.327 (56.7)	0.084 (14.6)	0.165 (28.7)	0.273 (47.3)	0.038 (6.6)	0.266 (46.1)
93	0.563	0.314 (55.9)	0.055 (9.8)	0.193 (34.3)	0.277 (49.2)	0.028 (4.9)	0.258 (45.9)
94	0.531	0.297 (56.0)	0.047 (8.9)	0.186 (35.1)	0.261 (49.2)	0.014 (2.7)	0.255 (48.1)
95	0.497	0.308 (62.0)	0.039 (7.9)	0.149 (30.0)	0.253 (51.0)	0.022 (4.4)	0.221 (44.6)
96	0.467	0.300 (64.3)	0.042 (8.9)	0.125 (26.8)	0.251 (53.7)	0.018 (3.8)	0.199 (42.5)
97	0.446	0.281 (63.0)	0.049 (10.9)	0.117 (26.1)	0.233 (52.2)	0.021 (4.8)	0.192 (43.0)
98	0.442	0.290 (65.6)	0.043 (9.8)	0.109 (24.7)	0.240 (54.2)	0.010 (2.2)	0.193 (43.5)
99	0.431	0.268 (62.2)	0.041 (9.6)	0.122 (28.2)	0.215 (49.9)	0.030 (6.9)	0.186 (43.2)
00	0.409	0.262 (64.2)	0.033 (8.1)	0.113 (27.7)	0.206 (50.5)	0.015 (3.6)	0.188 (45.9)
01	0.403	0.269 (66.7)	0.028 (6.8)	0.107 (26.4)	0.199 (49.3)	0.026 (6.4)	0.179 (44.3)
02	0.415	0.249 (59.8)	0.034 (8.2)	0.133 (32.0)	0.196 (47.2)	0.037 (9.0)	0.182 (43.8)
03	0.398	0.245 (61.5)	0.035 (8.8)	0.118 (29.7)	0.188 (47.1)	0.048 (12.0)	0.162 (40.8)
04	0.397	0.239 (60.3)	0.037 (9.3)	0.120 (30.3)	0.181 (45.5)	0.034 (8.6)	0.182 (45.9)
05	0.382	0.226 (59.2)	0.023 (5.9)	0.133 (34.9)	0.182 (47.6)	0.036 (9.4)	0.164 (43.0)
06	0.384	0.227 (59.0)	0.026 (6.6)	0.132 (34.4)	0.178 (46.4)	0.039 (10.2)	0.167 (43.4)
07	0.385	0.215 (55.9)	0.019 (5.1)	0.150 (39.0)	0.166 (43.1)	0.046 (12.0)	0.173 (44.9)

주: 1) 임금격차는 남성의 $\ln(\text{시간당 임금})$ - 여성의 $\ln(\text{시간당 임금})$ 으로 계산.

2) ()안은 임금격차를 100으로 놓고 계산한 비율임.

노동판례리뷰

학력의 허위 기재와 해고의 정당성

— 서울행정법원 2008. 4. 3. 선고 2007구합31560 판결 —

[판결요지] 학력을 낮게 기재하고 취업하여 노조 활동을 적극적으로 주도·참여하는 것은 정당한 해고 사유가 된다고 한 종전의 판결들은 노동3권의 행사를 위법한 행위 또는 바람직하지 않은 것으로 전제하고 있어 불합리하므로 타파되어야 한다. 경력 사칭이 해고 사유가 되기 위해서는 그 동기·내용·근로조건과의 관계 등을 종합적으로 고려하여 사회통념상 합리성이 인정되어야 한다. 사용자가 채용 조건으로 학력을 명시한 적이 없고, 용접기능사 자격증을 취득하고 생산직 근로자로 채용된 것이어서, 최종 학력 그 자체는 근로계약의 본질적 내용과 직접적인 관련성이 없다. 학력을 낮게 기재한 것은 사용자가 발견하였다면 근로계약을 체결하지 아니하였거나 해고를 할 정도의 중대한 경력 사칭으로 보기 어렵다.

1. 대학 3년 수료와 제적 사실을 감춘 채 고교 졸업만 기재하고 허위 사실이 발견될 경우 처벌도 감수하겠다는 각서를 제출한바, 사용자가 학력 허위를 알았더라면 근로자를 채용하지 않았을 것이므로 해고는 정당하다(대법원 2003. 5. 16. 2002다25525). 고졸만을 대상으로 신규 사원을 모집함에 대졸 학력을 은폐하고 면접에서 적극적으로 회사를 기망하였다는 점을 고려할 때 정당한 해고이다(서울행정법원 2006. 8. 22. 2006구합13770). 해고시 노조 간부였지만, 대졸임을 숨긴 것은 직장을 얻기 위한 뜻으로 보아야 하고, 그것을 동료 근로자들이 이미 알고 있었고, 입사 후 6년간 성실히 근무한 점을 고려할 때, 해고는 징계권의 남용이다(대법원 2000. 6. 23. 98다54960). 택시 운전사로 입사하며 대학 중퇴를 누락시킨 것은 사실이지만, 동료 근로자에 대졸자가 5명 이상이며, 근로자의 학력에 관한 것을 알고도 조치를 취하지 아니한 점, 업무 수행에 지장이 없고 동

료 기사들과 학력 차이로 인한 갈등이 없다는 점을 고려할 때, 해고는 부당하다(서울행정법원 2004. 7. 2. 2004구합2905). 보는 것처럼, 종전의 판결들에서 최종 학력의 미기재를 이유로 한 해고의 정당성을 판단하는 기준을 명확하게 포착하기는 어렵다. 다만, 취업시 학력을 낮게 기재한 것이 해고 사유가 된다는 사용자의 주장에는 취업규칙의 내용과 근로계약 체결시 신뢰 의무의 위반이라는 표면적 이유 외에 노동3권에 대한 왜곡된 입장 때문에 해고를 통해 근로관계를 종료하고자 하는 은폐된 원인도 있다는 점을 유의하여야 한다.

2. 근로자는 근로계약의 체결시 학력·경험 등을 사용자에게 사실대로 알릴 의무를 부담한다. 사용자가 근로자에게 이력서를 요구하는 것은 주로 노동력 또는 직무에 대한 자료로 활용하기 위해서이다. 근로자가 학력 등을 은폐하게 되면 사용자의 계약 체결에 대한 결정 또는 신뢰 관계에 영향을 준다는 점은 명확하다. 그것이 근로 제공과 업무 수행에 본질적인 내용이라면 사용자는 근로계약 체결상의 하자 또는 근로관계를 더 이상 유지할 수 없음을 이유로 근로계약을 해지할 수 있다. 그러나 학력의 하향 기재가 근로계약의 중요한 사항도 아니고 직무 수행과 직접 관련이 없는 것이라면 사용자는 이를 이유로 근로계약을 해지할 수 없다고 평가해야 한다. 예컨대, 기능과 업무 능력을 갖춘 자를 경력직으로 채용하는 경우에 경력 등을 은폐한 사안과는 구별되어야 한다. 한편, 사용자는 취업규칙 등에서 학력의 허위 기재를 채용의 취소 또는 해고의 사유로 규정하고 있기 때문에 해고는 정당하다고 주장한다. 그러나 취업규칙의 성격상 그 기재 내용대로 법적 효과가 발생할 수는 없고, 그것에 사회통념상 합리성이 존재해야 효력이 인정될 수 있는바, 학력을 낮게 기재하는 것만으로는 해고의 정당한 사유가 될 수 없다.

3. 노조 활동을 위해 취업을 하면 안되는가? 최종 학력을 낮게 기재하고 취업하여 노조 활동에 적극적으로 참여하는 경우, 사용자는 이로 인하여 노동분쟁이 증가하고 노사 관계가 악화된다고 보고 이를 제거 내지 방지하기 위하여 근로계약을 해지하여 왔다. 이에 대해서는 다음과 같은 점들을 지적할 필요가 있다. 첫째, 사용자가 최종 학력의 미기재에 관한 동기 내지 목적을 노동운동을 위한 것으로 파악한다면 노조 활동의 시점이 아닌 취업시를 기준으로 판단해야 한다. 근로자가 노조 활동을 실제로 하는 것을 보고 취업 목적을 추정한다면 이것은 부당하다. 둘째, 취업의 주된 목적인지는 단정할 수 없지만, 노조 활동을 목적으로 취업하는 것도 가능하므로 그 자체를 저지 내지 부정하는 것은 노동3권의 보장 취지에 반할 수 있다. 셋째, 노조 활동에 대한 사용자의 왜곡된 시각은 징계 양정에서도 문제점으로 지적된다. 최종 학력을 기재하지 않아 노무 제공을 제대로 이행할 수 없거나 사업 운영에 중대한 손해 내지 영향을 주었다면 해고도 가능하다. 그러나 근로 제공에 특별한 문제가 없고 성실하게 근무하여 왔고 직장 질서를 위반한 사실이 없다면 경미한 징계 사유에 불과하다. 최종 학력의 미기재를 해고 사유라

고 한 종전의 판례는 표면적으로 근로계약의 체결시 사용자에게 대한 신뢰 의무 위반 또는 근로계약을 더 이상 유지할 수 없는 특별한 사정의 존재라는 법리를 내세운다. 이것에는 노동운동을 목적으로 취업하는 것을 부정적으로 파악하는 인식이 내포되어 있다. 다만, 이를 직접적으로 표현할 경우 노동3권의 보장 취지에 반하게 되므로 근로계약의 체결과 그 유지에 관한 법리로 포장한 위장 판결의 성격이 강하다.

4. 대상 판결의 사안에서 근로자는 1998년 4년제 대학을 졸업하고 2002년 4월경 용접 기술학원에 입교하여 동년 7월경 자격을 취득한 후 동년 8월 B중공업의 한 사내하도급 업체에 채용되었고, 2003년 B중공업 사내하도급 근로자들로 설립된 비정규직 노조의 사무국장으로 활동하였다. 사용자는 B중공업으로부터 비정규직 노조의 활동과 관련하여 하도급의 해지 경고를 수 차례 받았고, 2006년 8월경 학력 사칭 등으로 이 근로자를 해고했다. 그렇다면 본 판결을 어떤 의미로 받아들일 것인가? 사실 관계의 특성으로 볼 때, 종전 판례의 입장에서조차 부당해고라고 판단할 수 있다. 그러나 해고가 정당하다고 한 판례의 문제점을 직접 지적하고, 대졸자가 구직난을 겪고 있는 현실과 하향 취업의 가능성, 근로계약의 본질적 사항이 아닌 최종 학력의 미기재는 해고 사유가 되기 어렵다는 점, 노동운동을 목적으로 한 취업도 가능하다고 밝힌 점에서 새로운 취지의 판결로 이해된다. **KLI**

박수근(한양대학교 교수)

기간제 근로계약의 갱신 기대권

— 서울행정법원 2008. 4. 4. 선고 2007구합33511 판결 —

[판결요지] (...) 근로자가 기간 만료 후에 사용자와의 근로계약이 갱신될 것이라는 데 대한 합리적인 기대를 갖게 하는 특별한 사정이 있다면 이는 사실상 근로계약 기간의 정함이 없는 것과 다를 바가 없으므로, 이러한 경우 사용자가 사회통념상 상당하다고 인정되는 합리적인 이유 없이 근로자와의 근로계약 갱신을 거절하는 것은 근로계약의 갱신에 대한 근로자의 정당한 기대를 침해하는 것으로서 무효이다.

이 사건은 완성차 업체의 사내하도급 업체로서 자동차 조립 생산업을 영위하는 회사에 다른 동료 근로자와 마찬가지로 1년의 기간을 정한 근로계약으로 입사한 근로자가 우연인지는 모르지만 노동조합 활동을 시작한 후 1년 기간의 만료 시점에서 다른 동료 근로자와는 달리 계약의 갱신을 거절당한 사건이다.

근로계약의 기간을 정한 경우에는 기간의 만료와 함께 근로계약도 자동적으로 종료 되는 것이 원칙이지만, 특별한 사정이 있는 경우에는 계약 갱신 거절이 해고와 동일하게 취급될 수 있다. 이는 기간제 근로계약의 갱신 거절의 정당성을 다룬 사건에서 우리 법원이 한결같이 밝히고 있는 점이다(대법원 2006. 2. 24. 2005두5673 등). 그렇다면 이때 말하는 “특별한 사정”으로 고려될 수 있는 것은 무엇인가? 가장 대표적인 것은 ‘갱신의 반복’이다. 지금까지 나온 판결들은 대부분 기간제 계약이 반복하여 갱신되었다는 사정을 둘러싼 것이었다.¹⁾

2008년 4월 4일 서울행정법원의 판결은 근로자의 ‘갱신 기대권’의 존재도 “특별한 사정”으로 인정하였다는 점에서 그 첫 번째 의의를 찾을 수 있다. 갱신 기대권을 인정한 판결이 처음은 아니다. 이미 대법원은 ‘재임용의 절차나 요건에 관한 근거 규정’이 있음을 이유로 재임용 기대권을 인정한 바 있으며(대법원 2005. 7. 8. 2002두8640; 대법원 2007. 10. 11. 2007두11566), 갱신의 반복과 나란히 갱신 기대권을 “특별한 사정”으로 인정한 바도 있다(대법원 2007. 9. 7. 2005두16901). 서울행정법원 판결은 계약 갱신에 관한 근거 규정이 따로 없고 갱신의 반복이 이루어지지 아니한 최초의 갱신 시점에서 갱신 기대권을 인정했다는 점에서 과거 대법원 판결보다 한 걸음 더 나아간 것이라고 평가할 수 있다.

서울행정법원 판결의 두 번째 의의는 갱신 기대권 인정 여부에 관한 판단의 징표들을 제시하고 있다는 점이다 : ①업무의 내용이 일시적·계절적인 것인지 연중 상시적인 것인지 여부 ②업무의 양이 일정한 수준을 유지하고 있는지 여부 ③해당 업무를 담당하는 근로자가 사업의 존립 기반을 이루는 중추적인 집단에 속해 있는지 여부 ④근로계약 기간이 하도급 계약 기간과 연관되어 있는지 여부 ⑤근로계약의 종료가 근로계약의 기간과 실제로 연관되어 이루어지는지 여부 ⑥근로계약서에 갱신이나 연장을 예정하는 취지의 문언이 포함되어 있는지 여부 ⑦기간의 정함이 숙련의 확보를 위하여 필요한 것으로 인정될 수 있는지 여부 (필자가 재구성). 과장할 필요는 없다. 이 판단 징표들은 해당 사건의 구체적인 사실 관계 속에서만 의미를 가질 수도 있기 때문이다. 하지만 과소 평가해서는 안 된다. 몇몇 징표들(특히 ①②③)은 기간제 근로계약에 관한 문제의 반복 판을 겨냥하고 있기 때문이다. ‘특별한 사정’도 없이 해고 관련 규정을 우회하기 위하여 남용되는 기간제 근로계약을 적절하게 규제할 수 있는 판단 징표의 확립이 앞으로 판례에 남겨진 과제일 것이다.

이상의 의의에도 불구하고 서울행정법원의 판결은 한 가지 이해하기 힘든 점을 담고 있다. 판결은 근로자의 갱신 기대권이 인정되는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약과 다를 바 없음을 인정하면서도, 갱신의 거절에 있어서는 “정당한 이유”(근로기준법 제

1) 박제성, 「사내하도급·경영상 해고·기간제 근로계약」, 『월간 노동리뷰』 2008년 3월호, 61면 참조.

23조)가 아니라 “사회통념상 상당하다고 인정되는 합리적 이유”가 있으면 된다고 하고 있다. 이 표현은 우리 법원이 근로자의 집단적 동의 없이 불리하게 변경된 취업규칙의 효력을 인정할 때 사용하는 표현이다. 지금 여기서 이러한 표현이 왜 등장하는가? 판결문은 갱신의 거절은 “실질적으로 징계해고에 해당”하며 “부당해고에 대하여와 마찬가지로” 지방노동위원회의 구제명령이 가능하다고 적고 있다. “해고와 마찬가지로”라면 사용자는 “정당한 이유”가 있어야만 갱신을 거절할 수 있는 것이다. 혹여, 갱신 기대권이 인정되는 경우라도 갱신 거절의 정당성 범위는 해고의 정당성 범위보다 넓을 수 있다는 생각을 은연중에 드러낸 것이라면, 기간의 정함이 있는 근로계약과 기간의 정함이 없는 근로계약 사이에 ‘제3의 근로계약’이 존재함을 입증해야 할 것이다. 법원의 판결문은 도덕경이나 금강경이 아니기 때문이다. **KLI**

박제성(한국노동연구원 연구위원)

전직금지약정의 효력

— 서울지방법원 2007. 8. 10. 자 2007카합1160 결정 —

[결정요지] 전직금지약정은 근로자가 사용자와 경쟁 관계에 있는 업체에 취업하거나 스스로 경쟁 업체를 설립, 운영하는 등의 경쟁 행위를 하지 아니할 것을 내용으로 하므로 근로자의 헌법상의 권리인 직업 선택의 자유를 직접적으로 제한할 뿐만 아니라, 자유로운 경쟁을 저해하여 일반 소비자의 이익을 해칠 우려도 적지 아니하고, 특히 퇴직 후 경쟁 업체로의 전직금지약정은 근로자의 생계와도 직접적인 연관이 있으므로, 사용자와 근로자 사이에 유효한 전직금지약정이 있는지의 여부에 관하여는 영업 비밀 등 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 전직 금지의 기간·지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 유무, 퇴직 경위 등의 요소를 종합적으로 고려하여 엄격하게 판단하여야 할 것이고, 특히 퇴직한 근로자에 대하여 전직금지의무를 부과하는 것은 종전에 근무하던 직장의 영업 비밀 등을 보호하기 위한 것이므로 영업 비밀 등 보호할 가치 있는 사용자의 이익이 인정되어야만 전직금지약정에 기하여 전직을 금지하는 것이 허용된다고 할 것이다.

근로자는 근로를 제공하는 과정에서 자연스럽게 영업에 관련된 각종 지식이나 정보 또는 비밀을 접하게 된다. 그 중에는 사용자가 상당한 시간과 비용을 투자한 것으로서 기업의 지적 재산에 속하거나 해당 기업이 시장 경쟁력을 확보하기 위해 기밀로 해야

할 영업 비밀도 있다. 최근에는 기업의 지적 재산이나 영업 비밀 등을 보호하기 위해 근로자의 퇴직 후 전직 그 밖의 일정한 행위를 제한하거나 금지하는 약정을 체결한 후, 그에 기초하여 근로자가 그 약정을 위반하거나 위반할 우려가 있으면 손해배상이나 관련 행위의 금지를 청구하는 사례가 자주 발생하고 있다. 그렇다면 이런 약정을 우리 법원은 어떻게 취급하는가? 2007년 8월 10일 서울지방법원의 결정은 우리 법원이 취하는 전형적인 모습의 일면을 보여준다.

우리 판례는 근로자가 사용자와 경쟁 관계에 있는 업체에 취업하거나 스스로 경쟁 업체를 설립, 운영하는 등의 경쟁 행위를 하지 아니할 것을 내용으로 하는 약정을 ‘경업금지약정’이라고 하며, 이번 사건과 같이 근로자의 퇴직 후 경업 금지를 내용으로 하는 약정을 특히 ‘전직금지약정’이라고 부른다(대법원 2003. 7. 16. 자 2002마4380 결정; 서울지법 1997. 6. 17. 자 97카합758 결정 등).²⁾ 전직금지약정은 한편으로는 기업의 영업 비밀을 보호하고 시장에서의 부당한 경쟁을 억제한다는 긍정적인 면도 가지고 있지만, 근로자의 퇴직 후 직업 선택의 자유를 제한하고 시장에서의 자유로운 경쟁을 저해하여 일반 소비자의 이익을 침해할 우려도 크고 특히 전직 등을 제한당하는 근로자는 생존에 직접적인 위협을 받을 수 있는 등 부정적인 면도 가지고 있다. 이런 점을 고려하여 우리 판례는 상당히 엄격한 요건을 갖춘 전직금지약정만이 법적으로 효력이 있다고 보고 있다. 그리고 유효한 전직금지약정이 있으면 사용자는 그것을 위반한 근로자에 대해 해당 특약에서 정한 제재(위약금이나 손해배상액의 예정, 지급한 금품의 반환 등) 또는 손해배상을 청구하거나 보다 적극적으로 전직 자체의 금지까지 법원에 청구할 수 있다. 전직 금지는 신속성을 위해 이번 사건과 같이 가처분 신청의 형태로 청구되는 것이 일반적이다.

총재 하급심 법원들은 전직금지약정의 효력에 대해 목적의 정당성(영업 비밀 등의 보호), 내용의 적정성(기간·장소 및 대상 직종의 합리성), 대상 조치, 공익 등을 고려하여 판단하였다. 이번 결정은 기존의 입장을 분명하게 정리한 점(전직금지약정이 효력을 가지기 위해서는 영업 비밀 등 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 전직 금지의 기간·지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 유무, 퇴직 경위 등의 요소를 종합적으로 고려하여 엄격하게 판단하여야 할 것이라고 밝힌 점)과 특히 퇴직 근로자에 대한 전직 금지 의무 부과는 종전에 근무하던 직장의 영업 비밀 등을 보호하기 위한 것이므로 영업 비밀 등 보호할 가치가 있는 사용자의 이익이 인정되어야만

2) 근로자가 근로관계의 존속 중에 또는 종료 후에 사용자와 경쟁적인 행위를 하지 않을 부작위 의무를 흔히 ‘경업피지의무’ 혹은 ‘경업금지의무’라고 한다. 근로관계 존속 중의 경업금지의무는 근로계약상의 부수적 의무인 충실 의무 또는 신의칙에 따라 특약이 없더라도 인정되지만, 근로관계 종료 후의 그것은 특약이 있어야만 인정된다는 것이 학계의 다수설이다(자세한 내용은 신권철, 「근로자의 경업금지의무」, 『노동법연구』 제18호(서울대노동법연구회, 2005), 235~239면 참조 바람).

전직금지약정에 기하여 전직을 금지하는 것이 허용된다(대법원 2003. 7. 16. 자 2002마 4380 결정)는 점을 다시 한 번 명확히 확인하였다는 점에서 의의가 있다.³⁾

법원은 전직금지약정의 ‘내용’에 대해서도 다양한 제한을 가함으로써 약정의 효력 범위를 한정하고 있다.⁴⁾ 예를 들면 전직 금지 기간을 영업 비밀의 존속 기간으로 한정하거나 적정하다고 생각되는 기간으로 단축한 후 그 범위에서만 유효하다고 보기도 하고, 약정에서 정해진 위약금 등을 감액하기도 하며, 이미 지급된 금품의 반환을 배척하기도 한다. 또한 사용자가 가처분 신청을 통해 전직 금지를 청구한 때에는 피보전 권리와 보전의 필요성에 대하여 통상의 보전 처분보다 높은 정도의 소명을 요구하고 있다. 이번 결정은 그 이유로 전직 금지 청구와 같은 만족적 가처분의 경우에 “신청인으로서 권리가 종국적으로 만족을 얻는 것과 동일한 결과에 이르게 되는 반면, 피신청인으로서 본안 소송에서 다투어 볼 기회조차 없이 기존의 이용 상태 및 근로관계를 부정당하여 그 영업 및 생계를 위협받게 될 위험이 크다”는 점을 들었다.

한편, 사용자는 전직금지약정을 체결하지 않은 경우에도 부정경쟁방지법에 의해 근로자의 전직을 제한할 수 있다. 즉 “근로자가 전직한 회사에서 영업 비밀과 관련된 업무에 종사하는 것을 금지하지 않고서는 회사의 영업 비밀을 보호할 수 없다고 인정되는 경우에는 구체적인 전직금지약정이 없다고 하더라도 부정경쟁방지법 제10조 제1항에 의한 침해행위의 금지 또는 예방 및 이를 위하여 필요한 조치 중의 한 가지로서 그 근로자로 하여금 전직한 회사에서 영업 비밀과 관련된 업무에 종사하는 것을 금지하도록 하는 조치를 취할 수 있다”(대법원 2003. 7. 16. 자 2002마4380 결정).⁵⁾ 다만 부정경쟁방지법에 의한 전직 금지지는 전직 그 자체까지 금지시킬 수 있는 것은 아니고 영업 비밀과 관련된 업무에 종사하는 것을 금지하는 것에 한정된다는 점에서 전직금지약정과는 법적 효과가 다르다. **KLI**

강성태(한양대학교 교수)

-
- 3) 영업 비밀 등 보호할 가치가 있는 사용자의 이익을 판단할 때 우리 법원은 ‘부정 경쟁 방지 및 영업 비밀 보호에 관한 법률’(부정경쟁방지법)에서 정의하고 있는 “영업 비밀”, 즉 “공공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서, 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지된 생산 방법, 판매 방법, 그 밖에 영업 활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보”(제2조 제3호)가 존재하는가를 주로 살펴본다. 이번 결정도 마찬가지이다.
- 4) 관련 판결이나 결정의 양이 너무 많아 본문에서는 그 번호를 적지 않았다. 자세한 내용은 신권철의 앞의 논문을 참조하기 바란다.
- 5) 제10조(영업 비밀 침해 행위에 대한 금지 청구권 등) ① 영업 비밀의 보유자는 영업 비밀 침해 행위를 하거나 하려는 자에 대하여 그 행위에 의하여 영업상의 이익이 침해되거나 침해될 우려가 있는 경우에는 법원에 그 행위의 금지 또는 예방을 청구할 수 있다. ② 영업 비밀 보유자가 제1항에 따른 청구를 할 때에는 침해 행위를 조성한 물건의 폐기, 침해 행위에 제공된 설비의 제거, 그 밖에 침해행위의 금지 또는 예방을 위하여 필요한 조치를 함께 청구할 수 있다.

산별노조 조합원·직원의 사업장 출입권

— 서울고등법원 2008. 2. 11. 자 2007라397 결정 —

[결정요지] 사업장 내의 노동조합 활동에 있어서는 사용자의 시설 관리권에 바탕을 둔 규율이나 제약에 따라야 하지만, 그러한 규율이나 제약도 합리적인 범위 내에서 정당한 노동조합 활동과 조화를 이루어야 한다. 그러므로 노동조합이나 조합원들이 조합 활동을 함에 있어서 반드시 사용자의 허가를 받아야만 하는 것은 아니고, 시설 관리권의 본질적인 부분을 침해하지 않는 한도 내에서 사용자의 합리적인 규율이나 제약에 따라 정당한 조합 활동을 할 수 있다. (...) 이와 같이 ① 발전노조는 위 단체협약에 따라 신청인 회사들의 본사 및 발전소들 내에 조합 지부 사무실을 운영하고 있는데다가, 신청인 회사들은 발전노조와의 단체협약에서 정당한 조합 활동과 회사내 홍보 활동을 보장하기로 약정하였고, 조합 활동에는 조합원들에 대한 교육 및 상담, 홍보 활동 등이 필수적이라고 보이므로, 발전노조의 조합원 또는 직원인 피신청인들은 신청인 회사들의 본질적인 시설 관리권을 침해하지 않는 범위 내에서 그러한 정당한 조합 활동을 위하여 조합원들 및 조합 지부가 있는 신청인 회사들에 출입하는 등 필요한 행위를 할 수 있다고 보이는 점 ② 헌법과 노조법 등이 노사 간의 자주적 해결을 예정하고 기대하고 있으므로, 조합 활동에 관하여 당사자가 사법적 구제를 구할 수 있는 것은 조합 활동이 본래 요청되고 있는 이성과 양식을 잃고 폭력의 장으로 변하는 경우에 한정되어야 하고, 쟁의행위 등을 자기에게 유리하게 이끌기 위한 수단으로 가처분을 구하는 것은 허용되지 않는 점 (...) 등에 비추어, 피신청인들이 신청인들과 근로계약 관계에 있지 않다는 이유로, 피신청인들에 대해 일반적인 ‘출입 및 퇴거 불응의 금지’나 ‘현수막 게시 또는 선전물 부착의 금지’를 구하는 가처분은 정당한 노동조합 활동에 대한 과도한 제한이 될 우려가 있으므로 허용하기 어렵다.

1. 이 사건 가처분 신청의 피신청인은 산업별 노동조합인 발전노조의 조합원과 직원들이다. 이 가운데 조합원들은 발전소에 근무하던 중 불법 파업에 참여하였다는 이유 등으로 해고되고, 관련 소송에서 해고가 유효한 것으로 확정된 자들이다. 회사는 이들이 해고의 효력이 확정된 자이거나 노동조합의 직원에 불과하여 사업장을 출입할 권리가 없다고 주장하며 사업장 출입 및 사업장 내 조합 활동의 금지를 구하는 가처분 신청을 제기하였다.

이 사건의 노동법적 쟁점은 두 가지이다. 하나는 해고된 근로자들이 조합원 자격을 유지하는지 여부이고, 다른 하나는 위 근로자들과 노조 직원의 사업장 출입 및 사업장 내 조합 활동을 제한할 수 있는지 여부이다.⁶⁾ 다음에서 순서대로 살펴보겠다.

2. 노동조합 및 노동관계조정법 제5조 및 제2조 제1호의 규정을 종합하면, 여기서의 “근로자”에는 해고된 근로자, 일시적인 실업자나 구직중인 자 등이 포함된다(대법원 2004. 2. 27. 2001두8568). 따라서 피신청인들 중 해고된 근로자들도 위 법에 따라 노동조합에 가입할 수 있는 근로자이다. 그리고 발전노조의 규약에 의하면 “조합 활동과 관련하여 해고된 자”의 조합원 자격이 인정되므로, 이들은 조합원 자격이 있다. 해고의 효력이 확정된 근로자의 조합원 지위를 제한하는, 위 법 제2조 제4호 라목 단서는 7) 기업별 노동조합에 적용되는 것으로서 피신청인들과 같은 산업별 노동조합의 조합원들에게는 적용할 수 없다.

3. 조합 활동의 정당성은 조합 활동이 타인의 권리·이익과 충돌하는 경우에 문제된다. 조합 활동이 단체협약과 같은 노사 합의의 범위 안에서 행해지거나 사용자의 동의를 얻은 것이라면 그 자유를 보장받는다. 정당성이 문제되는 경우는 노사 합의나 사용자의 동의가 존재하지 않거나 조합 활동이 그러한 합의·동의의 범위를 넘어선 때이다. 법원은, 원칙적으로, 노사 합의나 사용자의 승낙 기타 관행에 근거하지 않은 조합 활동은 정당성이 없다고 본다. 즉 조합 활동이 정당하려면 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용 규정이 있거나, 관행이 존재하는 경우 그리고 사용자의 승낙이 있는 경우를 제외하고는 취업 시간 외에 행해져야 하며, 또한 사업장 내의 조합 활동에 있어서는 사용자의 시설 관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 한다고 한다(대법원 1994. 2. 22. 93도613).

이 사건에서 법원은 산별노조 조합원은 법령과 단체협약 등에 정한 바에 따라, 노동조합 소속 직원들은 정당한 업무의 범위 내에서 조합 활동을 할 수 있다고 전제한 후, 단체협약의 조합 활동 보장 조항과 노동조합 사무실 제공 조항에 근거하여 피신청인들이 조합 활동을 목적으로 사업장을 출입할 수 있고 사업장 내에서 조합 활동을 할 권리가 있다고 판단하였다. **KL**

도재형(이화여자대학교 교수)

6) 이 사건 법원은 노사관계의 특수성에 비추어 조합 활동의 포괄적 금지를 구하는 가처분은 허용할 수 없다는 점도 판시하였다. 이 점 역시 중요한 내용이나 이 글에서는 따로 평석하지 않았다. 관련 내용은 다음과 같다. “또한, 조합 행위의 포괄적 금지를 구하는 가처분은 금지되는 행위의 범위가 불명확하여 법적 안정성을 해치는 점, 조합 활동 중 일용 부당하다고 평가되는 부분이 있더라도 노동관계의 유연성에 비추어 추후에 정당성이 용이하게 회복될 수 있는 점, 조합 활동의 수단이나 태양의 일부가 위법한 경우 정당한 조합 활동을 초과하는 위법 행위를 구체적으로 특정하여 이를 금지하는 가처분을 함이 마땅하고 조합 활동을 포괄적으로 금지하는 것은 기본권 제한에 관한 비례의 원칙에 반하는 점 등에 비추어, ‘기타 신청인들의 정상적인 업무 수행을 방해하는 행위의 금지’를 구하는 가처분도 받아들일 수 없다.”

7) “다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.”

사직 의사 표시의 철회 가능성

— 서울행정법원 2008. 3. 26. 선고 2007구합29918 판결 —

[판결요지] 근로자가 사직원을 제출하여 사직의 의사를 표시하는 경우 이는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약 고지로 볼 것이어서 이러한 근로계약의 해지를 통고하는 사직의 의사 표시가 사용자에게 도달한 이상 근로자로서는 사용자의 동의 없이는 비록 민법 제660조 제3항 소정의 기간이 경과하기 이전이라 하여도 사직의 의사 표시를 철회할 수 없다고 할 것이나, 사직서의 기재 내용, 사직서 작성·제출의 동기 및 경위, 사직서 제출 이후의 상황, 사직 의사 표시 철회의 동기 등 제반 사정을 참작하여 볼 때 그 의사 표시가 근로계약 관계의 해지의 청약으로 해석될 수도 있는 것이라면 그에 대한 사용자의 승낙의 의사 표시가 근로자에게 도달되기 이전에는 그 의사 표시를 철회할 수 있고, 다만 근로자의 사직의 의사 표시 철회가 사용자에게 예측할 수 없는 손해를 주는 등 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에 한하여 그 철회가 허용되지 않는다고 할 것이다.

대상 판결에서는 사직의 의사 표시를 근로자가 철회할 수 있는지가 문제되었다. 이 사건에서는 근로자의 사직의 의사 표시가 무효 사유에 해당하지 않았지만, 만일 근로자의 사직의 의사 표시가 무효 사유에 해당하였다면 근로자는 사직의 의사 표시를 철회하지 않고도 그 효력을 부정할 수 있게 된다. 예를 들어 “강요에 의하여 어쩔 수 없이 이루어진 사직서의 제출”은 “내심의 효과 의사 없는 비진의 표시”에 해당하게 되고, 사용자가 이를 알았거나 알 수 있었다면 그 효력이 부정되기 때문이다(대법원 2002. 7. 26. 2002다19292). 문제는 사직의 의사 표시가 무효 사유에 해당하지 않는 경우에 근로자가 이를 철회하고자 하는 경우이다.

민법 제543조 제2항은 계약의 해지를 철회할 수 없도록 하고 있고, 민법 제527조 또한 “계약의 청약은 철회하지 못 한다”라고 하고 있다. 따라서 법 문언에 따르면 사직의 의사 표시는 그것이 “임의 사직”에 해당하는 경우는 물론, “합의 해지의 청약”에 해당하는 경우에도 철회할 수 없게 된다. 그러나 판례는 민법 제543조 제2항이 적용되는 “임의 사직”에 대해서는 “근로계약의 해지를 통고한 사직의 의사 표시가 사용자에게 도달한 이상 근로자로서는 사용자의 동의 없이는 사직의 의사 표시를 철회할 수 없다”(대법원 2000. 9. 5. 99두8657)라고 하고 있는 반면, 민법 제527조가 적용되는 “합의 해지의 청약”에 대해서는 “근로자가 사직원의 제출 방법에 의하여 근로관계의 합의 해지를 청약하고 이에 대하여 사용자가 승낙함으로써 당해 근로관계를 종료시키게 되는 경우에 있어서는, 근로자는 위 사직원의 제출에 따른 사용자의 승낙 의사가 형성되어 확정적으로 근

로계약 종료의 효과가 발생하기 전에는 그 사직의 의사 표시를 자유로이 철회할 수 있다고 보아야 할 것이고, 다만 근로계약 종료의 효과 발생 전이라고 하더라도 근로자가 사직의 의사 표시를 철회하는 것이 사용자에게 불측의 손해를 주는 등 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에 한하여 그 철회가 허용되지 않는다고 해석함이 상당하다”(대법원 1992. 4. 10. 91다43138)라고 하고 있다. 따라서 근로자의 사직의 의사 표시가 “임의 사직”으로 평가되는 경우에는 근로자는 자신의 의사 표시가 상대방에게 도달한 이상 철회할 수 없게 되는 반면, 근로자의 사직의 의사 표시가 “합의 해지의 청약”으로 평가되는 경우에는 사용자의 승낙의 의사 표시가 근로자에게 도달되기 전에는 신의칙에 반하지 않는 범위에서 그 의사 표시를 철회할 수 있게 된다.

근로자에 의한 사직의 의사 표시를 “임의 사직”으로 볼 것인지, “합의 해지의 청약”으로 볼 것인지는 의사 표시의 해석의 문제이다. 의사 표시의 해석과 관련하여 민법은 제 106조를 제외하고는 별도의 규정을 두고 있지 않다. 판례(대법원 2000. 9. 5. 99두8657)는 근로자에 의한 사직의 의사 표시의 해석과 관련하여, “사직의 의사 표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약 고지로 볼 것”이라고 하고 있다. 대상 판결은 근로자의 사직의 의사 표시에 관한 기존의 판례의 입장에 충실하고 있다. 그러나 근로자의 사직의 의사 표시는 특별한 사정이 없는 한 “임의 사직”이 아니라, “합의 해지의 청약”으로 보는 것이 타당하다고 본다. 왜냐하면, 근로자들은 특별한 사정이 없는 한 계속해서 일을 하고 싶어 하는 것이 일반적이기 때문이다.⁸⁾ **㉮**

유성재(중앙대학교 교수)

중간정산 합의가 성립 못한 기간에 대한 퇴직금의 소멸시효

— 대법원 2008. 2. 1. 선고 2006다20542 판결 —

[판결요지] [1] 퇴직금 중간정산은 근로자가 기왕의 계속근로기간 전부 또는 일부에 대하여 퇴직금의 중간정산을 요구하고 사용자가 그 요구 기간에 대한 중간정산을 승낙함으로써 성립하는 것이고, 이 경우 사용자는 근로자의 요구 기간 중 일부 기간에 대하여만 일방적으로 중간정산을 실행함으로써 그 합의를 확정지을 수 없으나, 사용자의 일부 기간에 대한 중간정산 실행이 민법 제534조⁹⁾에 의한 변경을 가한 승낙으로

8) 같은 취지로 김용균, 「근로자의 퇴직 의사 표시의 철회의 허용 여부」, 『대법원 판례 해설』 통권 제 17호, 1992, 294면; 한범수, 「명예퇴직 신청의 철회」, 『대법원 판례 해설』 제44호, 2003, 804면.

서 새로운 청약에 해당하고 근로자가 그 중간정산퇴직금을 아무런 이의 없이 수령함으로써 이에 동의한 것으로 볼 수 있는 경우에는 그 중간정산이 실행된 일부 기간의 범위 내에서 중간정산이 성립된다. [2] 사용자와 근로자의 합의로 퇴직금 중간정산이 성립한 일부 근로기간에 대하여는 중간정산 시점에 중간정산퇴직금청구권이 발생하고 소멸시효도 그때부터 기산되지만, 중간정산 합의가 없었던 나머지 근로기간에 대하여는 최종 퇴직시에 퇴직금청구권이 발생하고, 소멸시효도 최종 퇴직 시점으로부터 진행한다.

퇴직금 중간정산을 위하여 과거에는 중간퇴직 및 재입사 형식을 취하다가 퇴직금 중간정산이 법률로 규정되자(최초에는 근로기준법에 있다가 근로자퇴직급여보장법 제8조 제2항으로 이동) 중간정산 형식을 취하여 실행되고 있다.

위 판결은 사용자에 의한 일방적인 퇴직 처리 및 퇴직금 지급이 두 번 있었고(A기간, B기간), 그 후 근로자의 요구에 의해 퇴직금 중간정산이 한 번 있는 다음(C기간), 최종적으로 퇴직하였을 때(D기간) 퇴직금 지급과 관련하여 과거 중간퇴직했던 근무기간(A+B기간)을 포함하여 퇴직금이 지급되어야 하는가에 대한 판결이다.

제1, 2차 중간퇴직은 사용자의 경영방침 또는 인사절차상 필요에 따라 해당 근로자의 의사에 반하여 일방적으로 이루어진 것이어서 무효이다. 각 중간퇴직을 전후하여 근로관계의 단절이 없이 계속근로기간으로 인정된다.

이후 중간정산 당시에 근로자는 최초 입사일부터 계산한 기간(A+B+C기간)에 대해 퇴직금의 중간정산을 요구하였으나, 사용자는 제1, 2차 중간퇴직이 유효하다고 보고 제2차 중간퇴직 다음날부터의 기간(C기간)에 대하여만 중간정산을 하였다.

이 중간정산을 (A+B+C)기간 전체에 대한 중간정산이고 사용자가 (A+B)기간에 대한 중간정산금을 지급하지 않았을 뿐이라고 이해한다면 이로부터 3년의 퇴직금 소멸시효기간이 지난 후에는 (A+B)기간에 대한 중간정산금은 청구할 수 없으며, 최종 퇴직 시점에서 사용자는 D기간에 대한 퇴직금만 지급하면 될 것이다.

그러나 이 판결은 이 중간정산이 C기간에 대해서만 유효하게 성립하였고 나머지 기간인 (A+B)기간은 중간정산이 성립하지 않았다고 본다. 퇴직금 중간정산은 (1) 기왕의 계속근로기간 전부 또는 일부에 대하여 (2) 근로자가 퇴직금의 중간정산을 요구하고 사용자가 그 요구기간에 대한 중간정산을 승낙함으로써 성립한다. 사용자가 근로자의 요구기간 중 일방적으로 중간정산을 실행하면 변경을 가한 승낙으로서 새로운 청약에 해당하고, 근로자가 그 중간정산퇴직금을 아무런 이의 없이 수령함으로써 동의한 것으로

9) 민법 제534조 (변경을 가한 승낙) 승낙자가 청약에 대하여 조건을 붙이거나 변경을 가하여 승낙한 때에는 그 청약의 거절과 동시에 새로 청약한 것으로 본다.

볼 수 있는 경우, 그 합의된 기간 범위 내에서 중간정산이 성립된다. 중간정산 당시 중간정산의 합의가 없었던 기간에 대하여는 중간정산퇴직금청구권이 발생하지 않고 최종 퇴직시에 비로소 퇴직금청구권이 발생하며, 소멸시효도 중간정산 시점이 아닌 최종 퇴직 시점으로부터 진행된다고 판시하였다. 결국 사용자는 중간정산이 적법하게 실행되지 않은 (A+B)기간에 대해서도 최종 퇴직 시점에 퇴직금을 지급하여야 한다는 취지이다.

중간퇴직 및 재입사 형식에 의한 중간정산이든 법률 규정에 근거한 퇴직금 중간정산이든, 사용자가 일방적으로 중간정산을 실행하는 것은 인정되지 않는다. 적법하게 중간정산이 되지 않은 과거의 기간에 대해서는 결국 최종 퇴직 시점에 퇴직금을 지급하여야 하므로 사용자가 중간정산을 실행하려는 경우 적법한 요건을 갖춰 중간정산을 하여야 한다는 점에 유념하여야 한다. 중간정산을 한 번 적법하게 실행하였다고 하여 그 이전에 적법하지 못하게 중간정산을 실행했던 기간에 대한 퇴직금 지급 의무가 사라지는 것은 아니며 최종 퇴직 시점에 결국은 그 기간에 대한 퇴직금을 지급하여야 한다는 점을 확인하였다는 점에서 이 판결은 의미를 갖는다. **KLI**

김홍영(성균관대학교 교수)

중·고령자의 근로생애 유형

- 사건계열분석기법을 이용한 취업력 분석 -

장지연·이혜정*

I. 문제 제기

중·고령자 노동시장에 관한 기존의 연구들은 두 가지 특징을 동시에 지적한다. 하나는 우리나라 중·고령자가 근로의욕이 높을 뿐 아니라 실제로 은퇴연령도 다른 나라에 비해서 매우 높다는 것이다(장지연·호정화, 2002). 이러한 관찰은 중고령자 중에서 자영업자가 차지하는 비중이 높고 임금근로자라고 하더라도 비정규직·단순노무직의 비중이 높다는 사실과 맥을 같이하는 것이다. 그러나 다른 한편에서 보면, 기업들은 평균 57세를 전후한 시점을 정년퇴직 연령으로 정하고 있다. 이 두 가지 관찰을 결합한다면, 50대 중반에 자신의 주된 일자리에서 이직하여 약 14년 정도를 다른 일자리를 전전하다가 은퇴한다는 해석도 가능하겠다(방하남 외, 2005). 요컨대 중년기의 고용불안정과 노년기의 생계형 근로는 우리나라 노동시장의 가장 핵심적인 문제 중 하나이다. 그러나 이렇게 관찰되는 현상을 해석함에 있어서는 각별한 주의가 필요하다.

매우 이질적인 몇 개의 집단이 섞여있을 경우, 구성의 효과를 무시하고 이들의 평균적인 특성을 산출해 내는 것으로는 현상에 대한 올바른 이해를 도모할 수 없다. 노동시장정책을 수립하기 위한 기초적 인식으로 이러한 지식을 활용하고자 한다면 문제는 더욱 심각해진다. 대상 집단에 가장 적합한 노동시장정책을 적용하기 위해서는 대상을 특성에 따라 분류하는 작업이 선행되어야 한다.

본 연구는 우리나라 중·고령자를 과거의 취업경험의 특성을 기준으로 분류해 보려는 시도이다. 고령화연구패널자료의 취업력조사(2007년) 자료를 이용하여, 50~70대 이상

* 장지연=한국노동연구원 선임연구위원(jchang@kli.re.kr).

이혜정=한국노동연구원 책임연구원(snp625@kli.re.kr).

남성과 여성의 15세 이후의 근로생애를 상시임금근로, 자영, 농업노동, 기타¹⁾, 미취업 등 5개 취업상태를 기본요소로 구분하고, 이러한 취업상태의 전환을 사건의 연쇄(event sequence)로 구성하였다. 그리고나서 다시 취업경험의 패턴이 유사하다고 볼 수 있는 사례끼리 묶어 몇 개의 집단으로 유형화하였다. 중고령자를 과거 경력에 따라 유형화하고 각 유형에 속한 사람들의 주요 인적특성을 파악한다면 각각의 하위집단에 적절한 고용 촉진정책을 수립하는 데도 도움이 될 것으로 기대한다.

II. 분석방법과 자료

1. 사건계열분석(Event Sequence Analysis)

패널자료나 시계열자료를 수집하였을 때, 횡단면 자료로는 수행할 수 없는 몇 가지 추가적인 분석기법을 적용함으로써 분석방법의 지평을 넓힐 수 있다. 우선 무엇보다도 변수로 측정하지 못한 표본의 이질성을 통제하는 분석이 가능해진다. 시간의 흐름에 따른 특정 사건의 발생(또는 상태의 전환) 가능성을 순간확률로 분석할 수도 있다. 그리고 마지막으로 본 분석에서 시도하는 기법인 사건계열분석을 통하여 장기간에 걸쳐 일어난 사건들의 배열순서를 비교할 수 있다.

사건계열분석이 이전의 다른 분석방법과 구분되는 가장 큰 특징은 데이터를 각 시점에서의 상태로 구분하지 않고 각 데이터 계열을 하나의 단위로 취급한다는 점이다(Macindoe & Abbott, 2004). 사건사분석(Event History Analysis)이나 시계열분석(Time-Series Analysis)에서는 시계열상의 각 시점에서 표본이 어떤 상태에 있는지를 분석하는데, 각각의 상태가 결정되는 것은 확률적인(stochastic) 과정에 따르는 것으로 간주한다. 이에 비하여 사건계열분석에서는 여러 시점에서 관찰되는 사건의 연쇄를 하나의 단위로 보고 그 발생순서를 고려하면서 총체적으로 파악한다.

사건계열분석을 통하여 답하고자 하는 질문은 ‘일련의 사건연쇄들 간에 일정한 패턴이 존재하는가?’라는 것이다. 즉, 사건계열분석은 과거 경험을 순서에 따라 배열해 보고 유사한 경험을 가진 사람들끼리 몇 개의 그룹으로 묶어내고자 하는 시도라고 할 수 있다. 각각의 사건연쇄들 간의 유사성 여부는 최적일치법(Optimal Matching Method)이라는 방법으로 측정된다. 이렇게 하여 유형화가 가능하다면 그 다음 단계는 각 유형에 속한

1) 일용직 임금근로, 점포가 없는 자영업자, 무급가족종사자, 동시에 여러 가지 일을 한 경우를 포함한다.

사례들이 주로 어떤 특징을 보이는지 살펴보게 된다. 나아가 전형적인 유형을 만들어내는 기제나 일련의 경험들의 배열이 초래하는 결과에 대한 분석으로 연구범위를 넓혀나가는 것은 연구자의 선택이다.

사건계열분석이 갖는 주요 특징은 다음과 같이 두 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 사건계열분석은 특정한 시점에서 어떤 사건이 일어날지를 확률적으로 파악하는 방식이 아니라, 시계열적으로 관찰되는 일련의 사건들을 총체적(holistic)으로 파악하고자 하는 분석 기법이다. 예컨대 개인의 근로생애 동안 취업과 실업, 전직과 같은 일련의 사건이 관찰되었다면 이를 하나의 연속적인 사건연쇄로 보는 것이다. 둘째, 사건계열분석은 주로 대상을 분류하고 유형화하는데 유용한 방법이다. 즉, 통상적인 통계이론에 근거하여 가설을 검증하는 분석방법이 아니라 현상을 기술하는 탐색적(exploratory) 연구방법이라고 할 수 있다.

이러한 두 가지 특징으로 인하여 사건계열분석은 개인의 노동시장 경력을 분석하는데 특별한 장점을 갖는다. 예컨대 한준·장지연(2000)은 정규 임금근로-비정규 임금근로-자영업의 사건연쇄를 분석하여 비정규직 임금근로가 노동시장 경력에서 보다 안정적인 일자리로 가는 ‘가교’의 역할을 하는지 아니면 ‘함정’으로 기능할 가능성이 큰지를 살펴 보았다. Brzinsky-Fay(2007b)는 유사한 연구질문을 가지고 독일과 영국의 노동시장을 비교분석하였다. Brzinsky-Fay(2007a)는 대학졸업 후 5년 기간 동안 일어나는 경력이동(school to work transitions)을 유형화하고 유럽 10개국 자료를 이용하여 각국의 특징을 비교분석하였다. 이밖에도 사건계열분석은 고령자의 은퇴과정을 드러내는 연구나 노동시장의 분절성 정도를 파악하기 위한 노동이동 패턴의 연구 등에 폭넓게 활용될 수 있다.

사건계열분석은 다음과 같은 단계로 수행된다. 첫 번째, 사건연쇄를 구성하는 요소(elements)가 정의되고 나면 우선 분석대상이 되는 사건연쇄들의 기본적인 특성을 살펴 보게 된다. 이 때 사건연쇄는 하나의 수치로 요약하기 어려우므로 그래프를 이용하여 가시화하는 것이 유용할 수 있다. 예컨대 STATA에서는 ‘sequence index plot’을 통하여 각각의 요소를 서로 다른 색깔로 구분하여 각 사건연쇄를 선(line)으로 나타내준다. 사건계열분석의 두 번째이자 가장 핵심이 되는 단계는 ‘최적일치법(Optimal Matching Method)’을 이용하여 사건연쇄들을 서로 비교하는 단계이다. 최적일치법은 두 개의 사건연쇄가 서로 얼마나 다른가를 측정하는데 있어서, 소위 ‘레벤슈타인의 거리(Levenshtein distance)’라는 개념을 사용한다. 즉, 하나의 연쇄(string)를 다른 연쇄와 똑같이 만들기 위해서는 어떤 조작(operations: 교체, 삭제, 삽입)이 얼마나 많이 필요한지를 계산하는 방식이다.²⁾ 세 번째 단계는 앞에서 계산된 두 사건연쇄들 간의 거리(pairwise distance)를 매

2) 거리를 계산하는 자세한 방법에 대해서는 Macindoe & Abbott(2004)와 Brzinsky-Fay et al(2006) 참조.

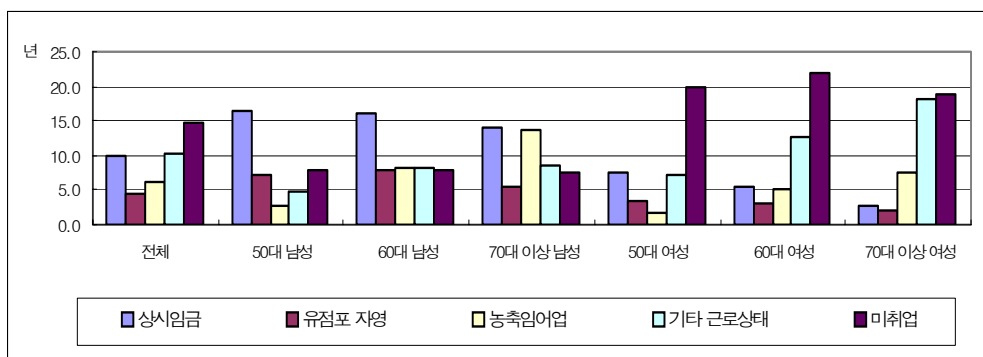
트릭스로 구성한 후, 집락분석(clustering) 등의 방법을 이용하여 관찰된 데이터를 몇 개의 의미있는 집단으로 구분하는 것이다. 마지막으로 이렇게 구분된 각 집단의 주요 특징을 살펴본다.

2. 자 료

분석자료는 고령화연구패널조사(KLoSA)가 2007년에 실시한 ‘취업력조사’ 자료를 사용한다. 고령화연구패널조사는 2006년에 첫 번째 기본조사를 수행하여 우리나라 일반가구에 거주하는 45세 이상 인구를 대표하는 10,254명의 패널을 구축하였다(한국노동연구원 고령화연구패널조사팀, 2007). 2007년에는 취업력조사를 실시하여 당초 구축된 표본의 약 88%인 9,026명에 대하여 15세 이후의 모든 일자리를 연단위로 조사하였다. 이 조사는 응답자의 회고에 기초하여 작성되었기 때문에 기억력의 한계에 기인한 오류가능성을 배제할 수 없다는 문제점이 있으나, 패널대상자의 근로생애사를 개략적으로 파악하려는 연구목적에는 부합한다고 볼 수 있다.

본 분석에서는 먼저 50세 이상인 8,098명 중에서 지금까지 전혀 일한 경험이 없는 411명을 제외한 나머지 7,687명을 대상으로 길게는 50년 동안의³⁾ 사건연쇄들에 대해 분석하였으며, 각 연령시점에 대하여 응답자의 상태에 따라 5개의 상태 중 해당하는 값을 부여하였다. 5개 상태는 ① 상시임금근로 ② 유점포 자영 ③ 농축임어업 ④ 기타 근로상태⁴⁾, ⑤ 미취업 등과 같이 구분하였다.

〔그림 1〕 근로형태별 기간의 평균연수



3) 15세부터 64세까지 50년. 64세 이하 응답자의 경우는 2007년 취업력조사 시점의 연령까지만 분석하였다.

4) 일용직 임금근로, 점포가 없는 자영업자, 무급가족종사자, 동시에 여러 가지 일을 한 경우를 포함하였다.

성·연령대를 구분하여 각 근로형태에서 얼마나 오랜기간을 보내는지를 살펴보면 [그림 1]과 같다(부표 1 참조). 50대 남성과 60대 남성은 상시임금근로자로 일한 기간이 각각 17년, 16년 정도로 가장 길며, 70대 이상 남성은 상시임금과 농축임여업에 종사한 기간이 각각 약 14년으로 가장 길다. 전반적으로 여성은 남성보다 일하지 않은 기간이 2.5배 정도 길다. 그래서 일을 하지 않은 기간이 50대 여성은 약 20년, 60대 여성은 약 22년, 70대 이상 여성은 19년 정도이다. 그리고 일을 하더라도 50대 여성은 상시임금과 기타 근로상태에서 7년 정도 일하며, 60대 여성과 70대 이상 여성은 각각 13년, 18년 정도 기타 근로상태에서 일하는 기간이 길다는 것을 알 수 있다.

Ⅲ. 근로생애의 유형화

7,687명의 근로생애에 대한 사건연쇄를 최적일치법(OM)으로 거리를 계산하여 매트릭스를 구성하고 이를 가지고 집락분석을 실시하여 12개의 집단⁵⁾으로 구분하였다. 그 중 644명이 사건연쇄 중간에 결측값이 포함되어 있어서 집락분석시 제외되어 집단번호를 부여받지 못했다.

전체 분석대상은 집락분석을 통해 나누어진 12개의 집단과 애초에 따로 구분해 놓았던 ‘집단13: 한 번도 일해 본 적이 없는 집단’을 포함하여 모두 13개 집단으로 최종 분류하였다. 각 집단이 전체 분석대상에서 차지하는 비중은 <표 1>과 같다(부도 1 참조). 13개의 집단 중에서 집단1, 집단5, 집단7과 집단12가 각각 12% 내외로 전체의 절반 정도를 차지하고 있다.

상시임금근로자로서의 근로기간을 일정기간 갖는 사람은 50세 이상 고령자의 약 24% 정도인 것으로 보인다(집단1, 집단2, 집단3). 전체 근로생애가 주로 상시임금근로로 구성되는 사람은 이들 중에서도 다시 절반 정도이고, 나머지는 근로생애 후반부에 자영업이나 기타 근로상태로 전환하는 것으로 나타났다. 주로 자영업자로 살아온 사람(집단4)은 약 9% 정도이며, 전 근로생애를 일용근로나 점포가 없는 자영, 동시에 여러 가지 일을 하는 등 불안정한 근로를 하는 기간으로 살아온 사람(집단5)도 12%를 넘는 것으로 나타났다. 평생을 주로 농업근로자로 보낸 경우(집단7)와 농업근로자에서 다른 근로상태로 전환한 경우(집단8)를 합치면 15.7%이다. 평생 전혀 일한 적이 없는 사람(집단13)은 5.1%에 불과하였으나, 근로생애 중간에 다양한 형태로 상당기간 쉰 적이 있는 사람(집

5) 집단수의 결정은 Calinski/Harabasz pseudo-F가 가장 큰 값을 가지는 것으로 선정하였다.

〈표 1〉 13개 집단의 특징 및 분포

집단 번호	집단의 특징	비율 (%)
1	주로 상시임금근로자로 계속 일하는 유형	12.1
2	상시임금근로자로 일하다 근로생애 후반부에는 기타 근로상태로 전환되는 유형	7.2
3	잠시 상시임금근로자로 일하다가 중반부터는 점포가 있는 자영업자로 전환되는 유형	4.8
4	주로 점포가 있는 자영업자로 일하는 유형	8.8
5	주로 기타 근로상태로 일하는 유형	12.4
6	처음에는 기타 근로상태에서 일하다가 상시임금근로자나 점포가 있는 자영업자로 전환되는 유형	5.1
7	주로 농축임어업에서 종사하는 유형	12.8
8	처음에는 농축임어업에서 일하다가 기타로 전환되는 유형	2.9
9	젊었을 때 일하다 중간에 쉬고 다시 상시임금근로자나 점포가 있는 자영업자로 일하는 유형	7.2
10	중간에 쉬다가 점포가 있는 자영업업자로 일하는 유형	3.2
11	중간에 쉬다가 기타 근로상태로 일하는 유형	5.7
12	젊을 때 잠시 일하는 유형	12.6
13	일을 한 번도 하지 않은 유형	5.1
전 체		100.0

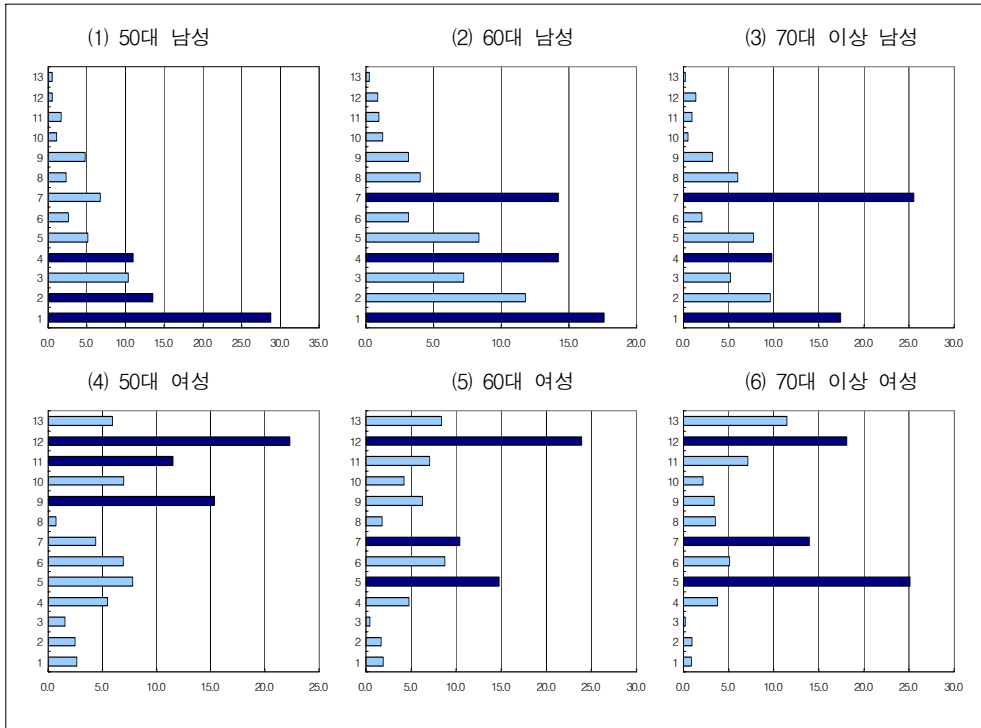
단9~12)도 29%에 달하는 것으로 나타났다.

그렇다면 각 연령대와 성별에서는 13개의 집단이 어떻게 분포되어 있으며 어느 집단이 두드러지는지 살펴보겠다(그림 2 및 부표 2 참조). 전반적으로 남성들은 중간에 쉬는 기간이 없이 일을 계속하는 반면, 여성들은 계속 일하기보다는 일을 하지 않은 기간이 있거나 젊을 때 잠시 일하는 것을 알 수 있다. 그리고 일을 하더라도 상대적으로 기타 근로상태 또는 농축임어업에서 더 많이 종사하는 경향이 있다.

50대 남성은 주로 상시임금근로자로 일(집단1)하거나 상시임금근로자에서 다른 일로 전환(집단2, 집단3)하거나 점포가 있는 자영업자로 일(집단4)하는 경우가 64% 정도로 절반 이상을 차지한다. 60대 남성도 주로 상시임금(집단1), 상시임금근로자에서 다른 일로 전환(집단2)과 주로 유점포 자영업(집단4)의 비율이 44% 정도이며 주로 농축임어업종사자로 일(집단7)하는 경우도 약 14%를 차지하는 것을 알 수 있다. 70대 이상 남성은 주로 상시임금(집단1)과 주로 농축임어업(집단7)에 종사하는 비율이 43% 정도로 높다.

여성의 경우 50대는 잠시 일하거나 중간에 쉬는 경우(집단9, 집단11, 집단12)가 49.2% 정도로 거의 절반을 차지하고 있다. 60대 여성과 70대 이상 여성은 주로 기타 근로상태로 일하는 경우나, 주로 농축임어업에 종사하는 경우, 젊을 때 잠시 일하는 경우(집단5, 집단7, 집단12)에 각각 49.1%, 57.2% 정도가 분포하여 비슷한 특성을 나타내고 있다.

[그림 2] 성·연령대별 13개 근로생애 유형 분포



주: 1) X축은 각 집단에 해당하는 비율(%), Y축은 집단번호(표 1 참조).

IV. 맺음말

현세대 고령자는 여러 가지 이유에서 특별한 사회적·정책적 관심을 기울여야 할 대상이다. 이들은 산업화 과정에서 다양한 형태로 참여하였으나 교육수준이나 기술 등 인적자본이 이후 세대에 비하여 적었던 관계로 자산을 축적할 수 있었던 사람의 비중은 높지 않다. 게다가 뒤늦게 도입된 공적연금제도 등 노후소득보장제도의 혜택을 받는 사람도 많지 않은 형편이다. 따라서 50대 이상 고령자에 대해서는 적절한 방식의 고용정책과 소득보장정책을 결합하여 노후의 생활안정을 도모할 필요가 있다.

고령자 고용정책이나 소득지원정책을 개발하기 위한 연구의 첫 번째 단계는 이들이 동질적인 하나의 집단이 아니라는 사실을 깨닫는 것이다. 예컨대 정년연장과 관련된 정책이나 연금제도 개선을 위한 소득안정을 도모한다면 이러한 정책의 혜택을 볼 사람은 일부로 제한된다.

본 연구는 고령자가 지금까지 지내온 근로생애를 이해하고자 하는 매우 시론적인 연구이다. 일차적으로 회고적으로 조사한 취업력 자료를 이용하여 고령자의 근로생애를 유형화해 보고 각 유형에 속한 사람들은 얼마나 되는지를 살펴보았다. 각 유형에 속한 사람들의 기본적인 인적특성과 소득수준, 건강수준 등 다양한 문제에 대한 연구는 후속 작업으로 남긴다. **KLI**

<참고문헌>

- 방하남 · 신동균 · 김동현 · 신현구(2005), 『인구고령화와 노동시장』, 한국노동연구원.
- 장지연 · 호정화(2002), 「취업자 평균은퇴연령의 변화와 인구특성별 차이」, 『노동정책연구』 2(2).
- 한국노동연구원 고령화연구패널조사팀(2007), 『2006년 고령화연구패널조사 1차 기본조사 사용자 안내서』, <http://klosa.kli.re.kr>.
- 한준 · 장지연(2000), 「정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정」, 『노동경제논집』 23(특별호), 한국노동경제학회, pp.33~53.
- Brzinsky-Fay, C., Kohler, U. & M. Luniak(2006), “Sequence Analysis with Stata”, *The Stata Journal* 6(4), pp.435~460.
- Brzinsky-Fay, C.(2007a), “Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe”, *European Sociological Review* 23(4), pp.409~422.
- Brzinsky-Fay, C.(2007b), “The Long and Winding Road-Extent, Patterns and Outcomes of Contingent Employment in the UK and Germany”, 한국노동연구원 국제패널학술대회 발표논문.
- Macindoe, H. & A. Abbott(2004), “Sequeunce Analysis and Optimal Matching Techniques for Social Science Data”, Handbook of Data Analysis, Sage Publication.

〈부표 1〉 15세부터 64세까지의 기간 동안 발생한 사건에 대한 평균연수

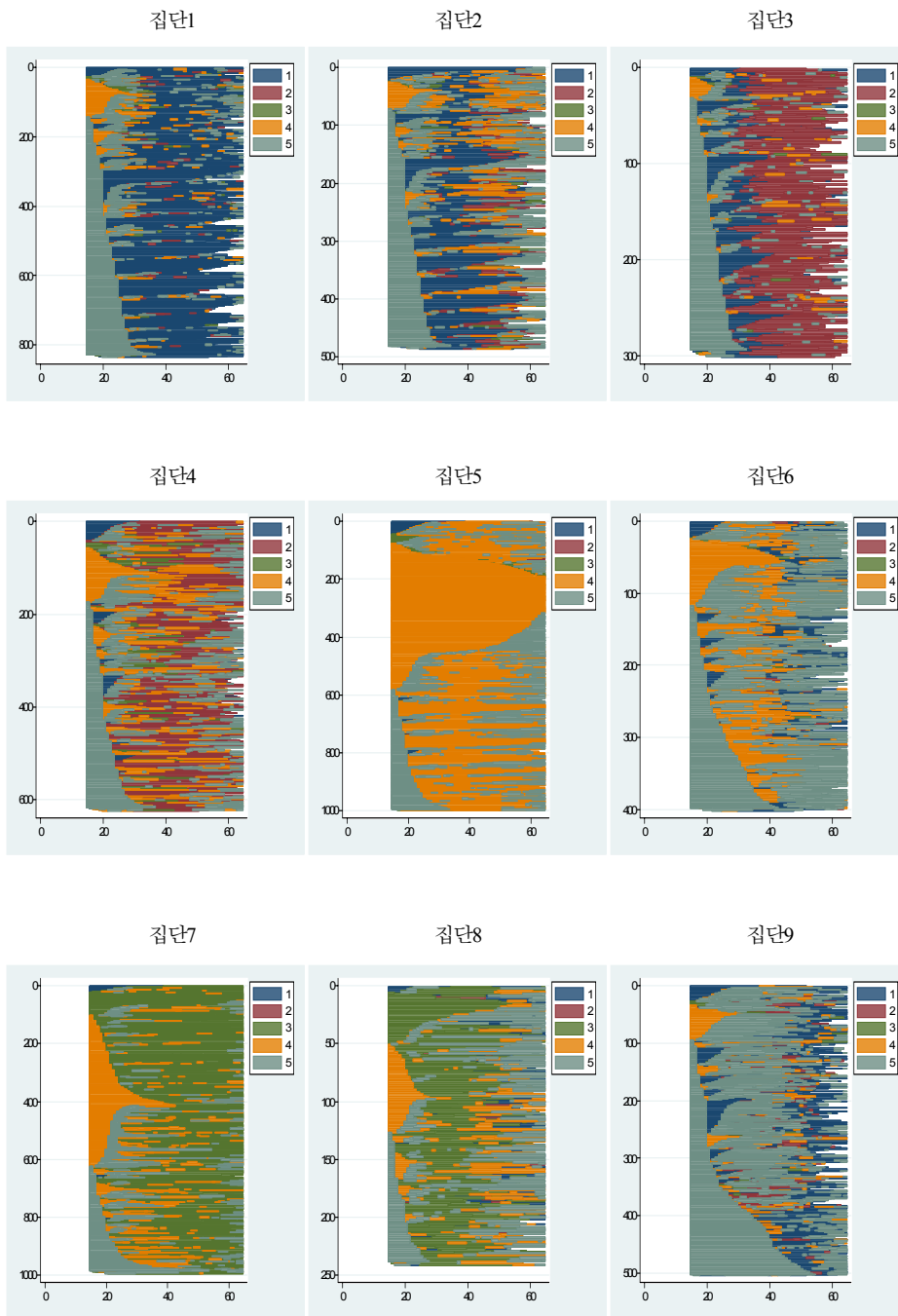
(단위 : 년)

	전체	50대 남성	60대 남성	70대 이상 남성	50대 여성	60대 여성	70대 이상 여성
상시임금	9.8	16.6	16.1	14.2	7.5	5.5	2.7
유점포 자영	4.6	7.2	7.9	5.6	3.3	3.2	2.2
농축임어업	6.3	2.9	8.1	13.6	1.7	5.1	7.6
기타 근로상태	10.3	4.8	8.1	8.4	7.1	12.7	18.2
미취업	14.6	7.8	7.8	7.7	19.7	22.0	18.8

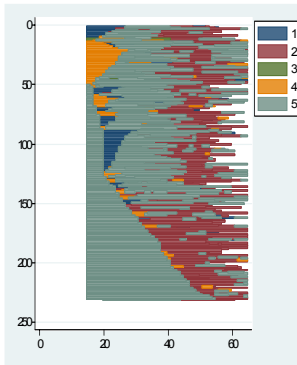
〈부표 2〉 성·연령대별 13개 근로생애 유형 분포

그룹 번호	50대 남성		60대 남성		70대 이상 남성		50대 여성		60대 여성		70대 이상 여성	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
1	343	28.8	202	17.6	207	17.4	39	2.6	27	2.0	15	0.9
2	161	13.5	135	11.8	114	9.6	37	2.5	23	1.7	16	0.9
3	123	10.3	83	7.2	62	5.2	23	1.6	6	0.4	3	0.2
4	131	11.0	163	14.2	116	9.8	81	5.5	66	4.8	65	3.8
5	61	5.1	96	8.4	92	7.8	115	7.8	204	14.8	429	25.1
6	31	2.6	36	3.1	24	2.0	102	6.9	121	8.7	87	5.1
7	80	6.7	163	14.2	303	25.5	65	4.4	144	10.4	239	14.0
8	28	2.3	46	4.0	71	6.0	11	0.7	25	1.8	60	3.5
9	57	4.8	36	3.1	38	3.2	227	15.4	87	6.3	58	3.4
10	13	1.1	14	1.2	6	0.5	103	7.0	58	4.2	37	2.2
11	20	1.7	11	1.0	11	0.9	170	11.5	98	7.1	122	7.1
12	6	0.5	10	0.9	16	1.3	330	22.3	331	23.9	310	18.1
13	6	0.5	3	0.3	2	0.2	88	6.0	116	8.4	196	11.5
전체	1,192	100.0	1,148	100.0	1,187	100.0	1,478	100.0	1,383	100.0	1,710	100.0

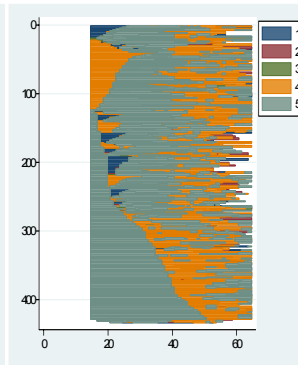
[부도 1] 12개의 집단에 대한 사건연쇄 그래프



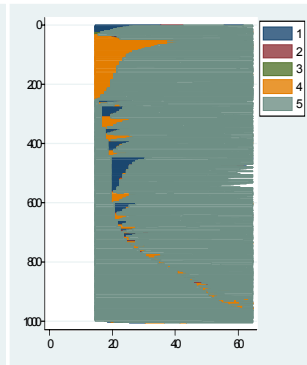
집단10



집단11



집단12

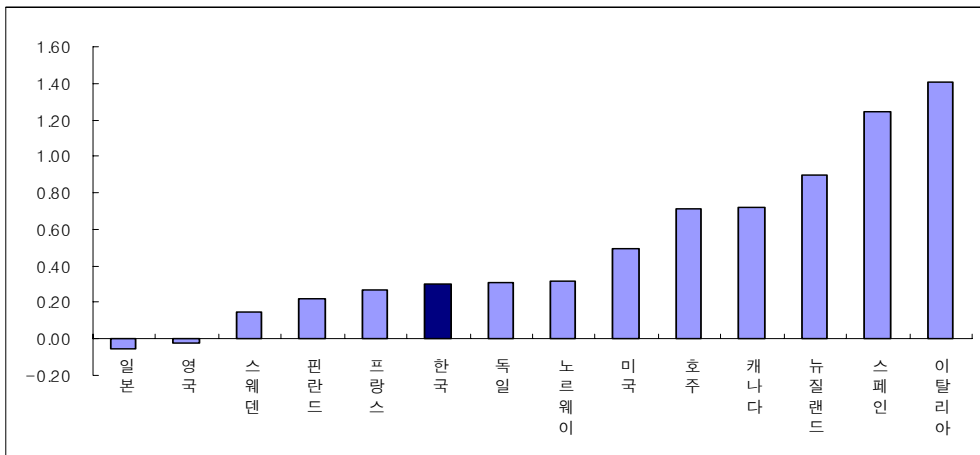


- 주: 1) X축은 15세부터 64세의 기간이고, Y축은 집단에 속하는 수임.
 2) 1 상시임금근로 2 유점포 자영 3 농축임어업 4 기타 근로상태 5 미취업.
 3) 각 집단에 대한 특징은 <표 1>을 참조.

OECD국가의 고용탄력성

- 2001~2006년 기간 평균으로 본 우리나라의 고용탄력성은 0.30으로 스웨덴, 핀란드, 프랑스보다는 높고, 미국, 캐나다, 스페인 등의 국가보다는 낮음.
 - 경제성장률에 따른 고용흡수력을 의미하는 고용탄력성은 국내총생산이 1% 증가할 때 고용이 몇 퍼센트 증가하는가를 나타내는 수치로서 취업자 증가율을 GDP 증가율로 나누어 산출
 - 우리나라는 2001~2006년 4.79%의 성장을 하였고, 1.42%의 취업자가 증가하여 GDP가 1% 증가할 때 취업자는 0.30% 증가하는 것으로 나타남.
 - OECD국가 중 GDP 증가율은 가장 높은 수준이지만, 고용의 증가수준은 낮아 성장과 고용간의 괴리 현상을 보임.
- 우리나라 서비스업의 고용창출능력은 0.67로 미국, 호주, 캐나다 등과 비슷한 수준임.
 - 독일과 스페인의 경우 GDP 증가율을 크게 상회하는 취업자 증가율로 인해 서비스업 고용탄력성이 매우 높게 나타남. **KL**

〔그림 1〕 OECD국가의 고용탄력성



주: 고용탄력성=취업자 증가율/GDP 증가율.

자료: OECD, www.oecd.org/
ILO, www.oecd.org/

〈표 1〉 OECD국가의 고용탄력성

(단위 : 전년동기대비, %)

	전 체			서비스업		
	취업자 증가율	GDP 증가율	고용탄력성	취업자 증가율	GDP 증가율	고용탄력성
호주	2.30	3.23	0.71	2.51	3.65	0.69
캐나다*	1.99	2.75	0.72	2.18	2.99	0.73
핀란드	0.64	2.96	0.22	1.41	1.99	0.71
프랑스*	0.46	1.73	0.27	1.39	1.88	0.74
독일	0.27	0.89	0.31	1.23	1.01	1.21
이탈리아	1.22	0.87	1.40	1.99	1.21	1.64
일본	-0.09	1.75	-0.05	0.72	1.28	0.56
한국	1.42	4.79	0.30	2.50	3.74	0.67
뉴질랜드	3.03	3.36	0.90	3.69	3.66	1.01
노르웨이	0.73	2.32	0.31	1.14	3.02	0.38
스페인	4.11	3.31	1.24	5.25	3.59	1.46
스웨덴	0.48	3.16	0.15	1.01	2.66	0.38
영국*	-0.05	2.48	-0.02	0.89	3.48	0.26
미국	1.35	2.74	0.49	2.08	3.05	0.68

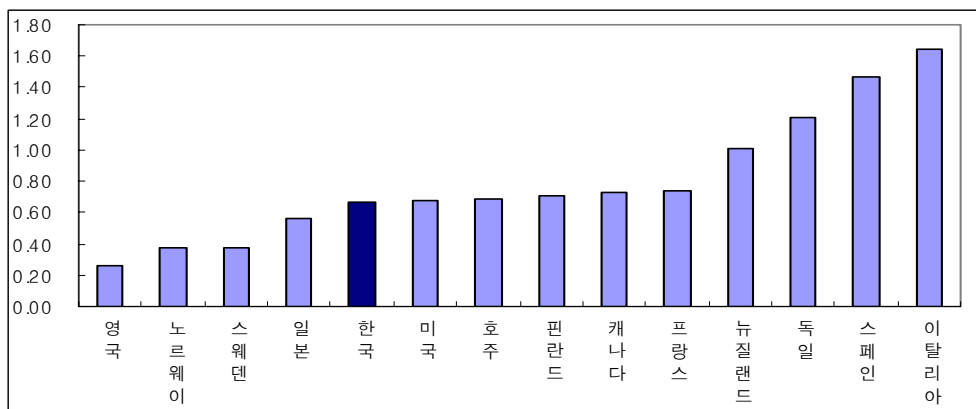
주 : 1) 고용탄력성=취업자 증가율/GDP 증가율.

2) 2001~2006년 기간 평균임.

3) *는 2001~2005년임.

자료 : [그림 1]과 같음.

[그림 2] OECD국가의 서비스업 고용탄력성



주 · 자료 : [그림 1]과 같음.

주요 노동동향

경제일반

◆ 2008년 4월 생산·소비 증가, 투자는 감소

○ 2008년 4월 산업생산은 전월대비(계절조정)로는 전기 장비, 음식료품, 선박 등의 호조로 1.0% 증가하였음. 전년동월대비로는 반도체 및 부품, 영상음향통신 등의 호조로 10.5% 증가하였음. 소비는 전년동월대비 5.8% 증가한 반면, 투자는 2.0% 감소하였음.

- 제조업 생산은 반도체 및 부품, 영상음향통신, 화학제품 등을 중심으로 증가하여 전년동월대비 11.0% 증가하였음(전월대비 1.1% 증가, 표 1 참조).
- 서비스업 생산은 전월대비로는 오락·문화·운동 관련 서비스업, 보건 및 사회복지사업 등을 중심으로 0.2% 증가하였으며, 전년동월대비로는 금융 및 보험업, 운수업, 부동산 및 임대업 등을 중심으로 5.9% 증가하였음(그림 2 참조).
- 4월 소비재 판매는 승용차, 가전제품 등의 내구재와 식료품, 의약품 등의 비내구재 판매 호조에 따라 전년동월대비 5.8% 증가하였으나, 전월대비로는 승용차, 컴퓨터·통신기기 등 내구재 판매부진과 의복 및 식물 등 준내구재 판매부진에 따라 0.2% 감소하였음.

- 현재의 경기를 나타내는 동행지수 순환변동치는 100.4로 전월보다 0.5포인트 하락하였으며, 향후의 경기국면을 예고해 주는 선행지수 전년동월비도 전월대비 0.6%포인트 하락하였음(그림 3 참조).

〈표 1〉 최근 경제일반 동향

(단위 : 전년동기대비 증가율(%))

		2006					2007						2008		
		1/4	2/4	3/4	4/4	연간	1/4	2/4	4월	3/4	4/4	연간p	1/4p	3월p	4월p
생산	산업생산	12.8	11.5	11.3	5.2	10.1	4.0	7.0	6.2	6.0	11.0	6.8	10.5	10.1	10.5(1.0)
	제조업 생산	13.4	12.1	11.8	5.6	10.5	4.1	7.1	6.2	6.1	11.2	7.0	10.6	10.5	11.0(1.1)
	출 하	9.7	9.0	9.2	3.8	7.8	5.1	7.2	7.3	5.5	10.6	7.1	8.8	8.7	8.6(0.4)
	수 출	13.1	14.2	15.7	5.6	11.9	6.7	9.9	9.5	9.4	16.2	10.5	14.5	15.9	14.1(-2.0)
	내 수	7.1	4.9	3.8	2.2	4.5	4.1	4.9	5.9	2.7	6.8	4.8	5.2	4.2	5.0(-2.1)
	서비스업 생산	6.2	5.4	4.5	4.8	5.2	5.4	6.4	5.1	7.2	6.8	6.4	6.3	5.6	5.9(0.2)
소비	소비재 판매	5.3	6.1	2.9	4.5	4.7	5.7	5.2	4.0	7.1	4.5	5.3	3.9	4.4	5.8(-0.2)
투자	설비투자	6.2	6.7	11.8	5.1	7.4	12.8	12.1	15.6	0.7	9.2	8.6	-0.9	0.9	-2.0(-0.4)

주 : p는 잠정치임. ()안은 전기(월)비를 나타냄.

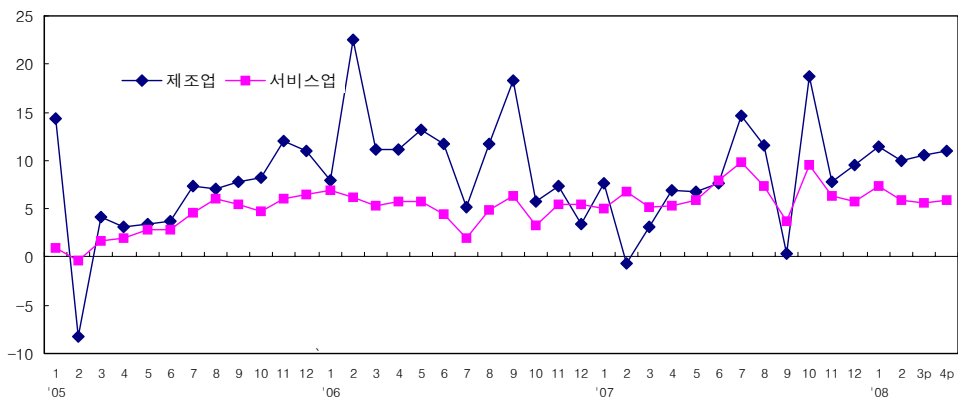
1) 광공업 생산은 광업(C), 제조업(D), 전기·가스업(E, F)을 포함하나 거의 대부분 제조업을 대변함.

2) 서비스업 생산지수는 한국표준산업분류(제8차 개정, 2000. 1. 7.)상의 20개 대분류 중 서비스업에 해당되는 11개 (도소매업(G), 숙박·음식점업(H), 운수업(I), 통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산 및 임대업(L), 사업서비스업(M), 교육서비스업(O), 보건복지사업(P), 오락·문화 및 운동관련 서비스업(Q), 기타 공공·수리 및 개인서비스업(R)) 산업을 포괄.

자료 : 통계청, 『산업활동동향』 및 『서비스업활동동향』, 각호.

〔그림 1〕 제조업 및 서비스업 생산증가율

(단위 : 전년동기대비 증가율(%))

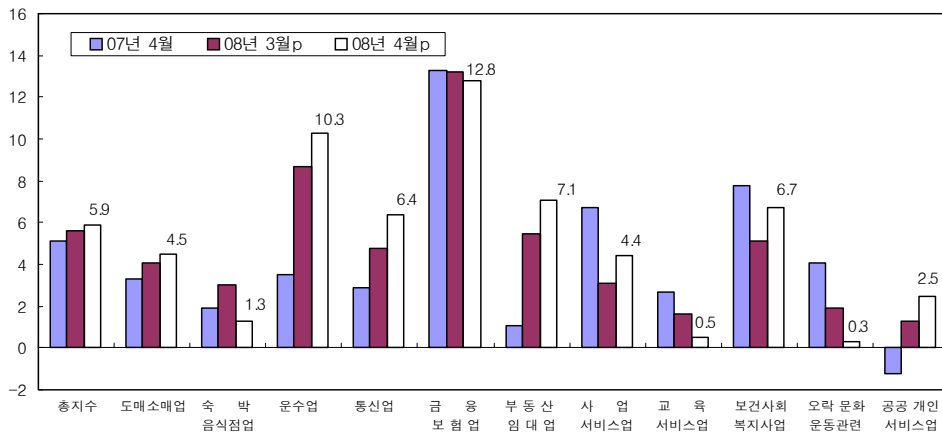


주 : p는 잠정치임. 서비스업 활동지수는 한국표준산업분류상 서비스업에 해당하는 대분류 11개 품목임.

자료 : 통계청, 『2008년 4월 산업활동동향』, 2008. 5.

[그림 2] 서비스업 업종별 생산추이

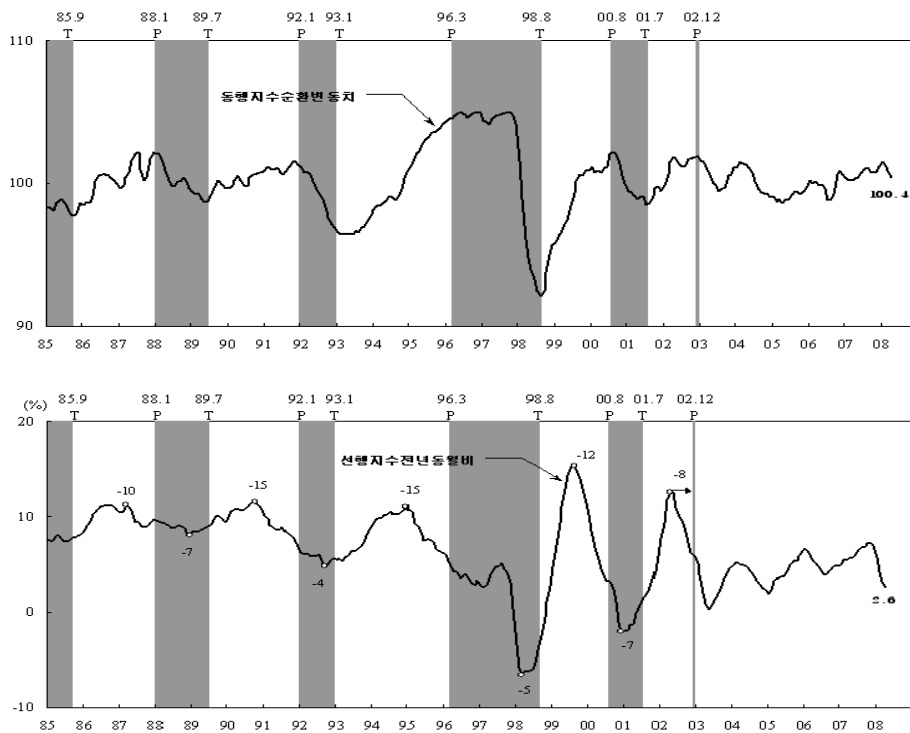
(단위: 전년동기대비 증가율(%))



주: p는 잠정치임.

자료: 통계청, KOSIS.

[그림 3] 경기지수 동향



주: p는 정점(Peak), T는 저점(Trough)을 나타냄.

자료: 통계청, 『2008년 4월 산업활동동향』, 2008. 5.

고용 동향

◆ 경제활동참가율과 실업을 감소

- 2008년 4월 중 경제활동인구는 24,495천 명으로 전년동월대비 159천 명(0.7%) 증가
 - － 남성 경제활동인구는 14,271천 명으로 96천 명(0.7%) 증가하였으며, 여성은 10,224천 명으로 63천 명(0.6%) 증가함.
- 2008년 4월 중 경제활동참가율은 62.0%로 전년동월대비 0.3%p 하락
 - － 성별로 보면 남성(74.1%)이 전년동월대비 0.4%p, 여성(50.5%)이 전년동월대비 0.2%p 하락함(그림 4 참조).
- 2008년 4월 중 고용률은 60.0%로 전년동월대비 0.2%p 하락
 - － 남성의 고용률은 71.4%로 전년동월대비 0.2%p 하락하였고, 여성의 고용률은 49.2%로 전년동월대비 0.1%p 하락하였음.

〈표 2〉 최근의 고용동향

(단위 : 천 명, %)

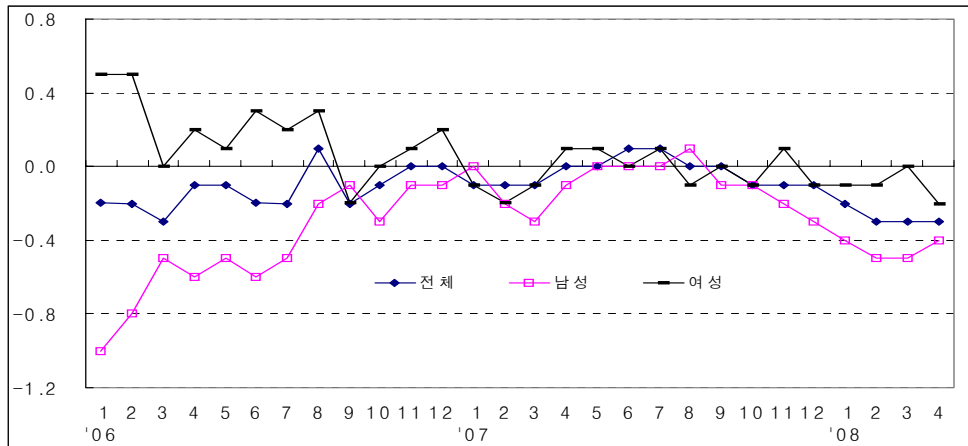
	2007					2008		
	1/4분기	2/4분기	4월	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	
							3월	4월
경 제 활 동 인 구	23,692 (0.9)	24,489 (1.1)	24,337 (1.0)	24,367 (1.1)	24,316 (1.0)	23,852 (0.7)	24,114 (0.6)	24,495 (0.7)
참 가 율	60.8	62.6	62.3	62.1	61.8	60.5	61.1	62.0
취 업 자	22,841 (1.2)	23,698 (1.2)	23,520 (1.2)	23,610 (1.3)	23,582 (1.2)	23,051 (0.9)	23,305 (0.8)	23,711 (0.8)
고 용 률	58.6	60.6	60.2	60.2	60.0	58.5	59.1	60.0
실 업 자	851	791	817	756	734	801	810	784
실 업 률	3.6	3.2	3.4	3.1	3.0	3.4	3.4	3.2
비 경 제 활 동 인 구	15,305 (1.4)	14,647 (1.0)	14,755 (1.1)	14,865 (1.0)	15,000 (1.3)	15,575 (1.8)	15,350 (1.8)	15,006 (1.7)

주 : () 안의 수치는 전년동월대비 증가율. 고용률 = 취업자 / 생산가능인구×100

자료 : 통계청, 『2008년 4월 고용동향』, 2008. 5.

〔그림 4〕 성별 경제활동참가율 증가

(단위 : %p, 전년동월대비)

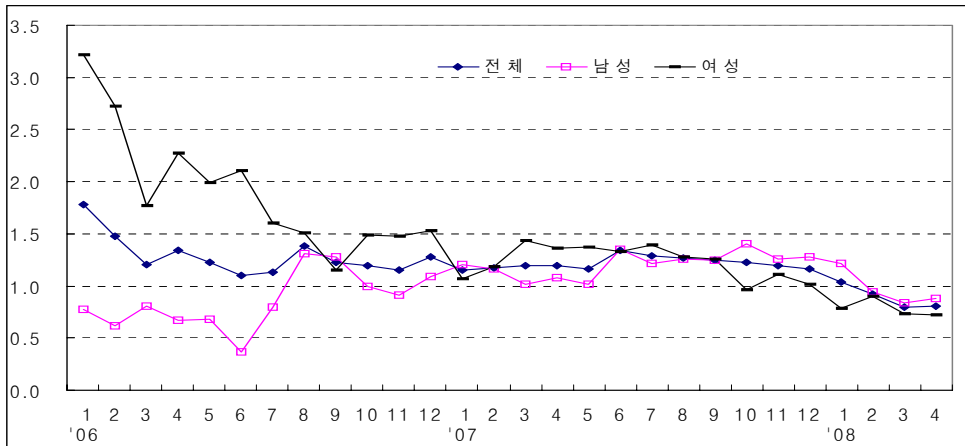


자료 : 통계청 KOSIS.

- 2008년 4월 중 취업자는 23,711천 명으로 전년동월대비 191천 명(0.8%)이 증가함.
 - － 성별로 보면 남성 취업자는 13,751천 명으로 전년동월대비 121천 명(0.9%), 여성 취업자는 9,960천 명으로 전년동월대비 71천 명(0.7%)이 증가함.
 - 2008년 4월 중 실업자는 784천 명으로 전년동월대비 32천 명(-4.0%) 감소하였으며, 실업률은 3.2%로 전년동월대비 0.2%p 하락함.
 - － 남성 실업자는 520천 명으로 전년동월대비 25천 명(-4.6%) 감소하였고, 여성 실업자는 265천 명으로 전년동월대비 8천 명(-2.8%)이 감소함.
 - － 실업률은 남성이 전년동월대비 0.2%p 하락한 3.6%를 보였고, 여성이 0.1%p 하락한 2.6%를 기록함.
 - 2008년 4월 중 비경제활동인구는 15,006천 명으로 전년동월대비 251천 명(1.7%) 증가
 - － 남성 비경제활동인구는 4,998천 명으로 전년동월대비 137천 명(2.8%) 증가하였고, 여성 비경제활동인구는 10,007천 명으로 전년동월대비 114천 명(1.2%)이 증가함.
 - － 비경제활동인구 중 특별한 사유 없이 그냥 쉬었다고 응답한 ‘쉬었음’은 1,192천 명으로 전년동월대비 10천 명 증가함.
- ※ ‘쉬었음’ 비경제활동인구 추이 : 1,182천 명(2007. 4)→1,376천 명(2007. 8)→1,247천 명(2007. 11)→1,404천 명(2007. 12)→1,316천 명(2008. 3)→1,192천 명(2008. 4)

〔그림 5〕 성별 취업자 증가율

(단위 : %, 전년동월대비)



자료 : 통계청 KOSIS.

◆ 제조업, 건설업, 도소매 및 음식·숙박업 취업자 감소

- 2008년 4월 중 산업별 취업자의 전년동월대비 증감을 보면 사업·개인·공공서비스업(313천 명, 4.2%), 전기·운수·통신·금융업(13천 명, 0.5%)에서 증가한 반면, 도소매 및 음식·숙박업(-48천 명, -0.8%), 농림어업(-44천 명, -2.4%), 제조업(-24천 명, -0.6%), 건설업(-22천 명, -1.1%)에서는 감소함.

－ 건설업, 도소매 및 음식·숙박업 모두 취업자 감소세를 보이며, 특히 제조업 취업자 감소세가 지속(그림 6 참조).

◆ 임시근로자, 비임금근로자 감소

- 2008년 4월 중 종사상 지위별 취업자 중 비임금근로자는 7,453천 명으로 전년동월대비 103천 명(-1.4%) 감소하였고, 임금근로자는 16,258천 명으로 전년동월대비 294천 명(1.8%) 증가

－ 임금근로자 중 상용근로자(443천 명, 5.2%)는 증가한 반면, 임시근로자(-109천 명, -2.1%) 일용근로자(-40천 명, -1.7%)는 감소함.

－ 상용근로자는 증가세를 이어가며 임금근로자의 증가를 주도하고 있으며, 임시근로자의 감소세가 지속됨(그림 7 참조).

〈표 3〉 산업별 취업자

(단위: 천 명, %)

	2007					2008		
	1/4분기	2/4분기	4월	3/4분기	4/4분기	1/4분기	3월	2/4분기 4월
전 산 업	22,841 (1.2)	23,409 (1.2)	23,520 (1.2)	23,610 (1.3)	23,582 (1.2)	23,051 (0.9)	23,305 (0.8)	23,711 (0.8)
농림어업	1,450 (-2.8)	1,952 (-2.7)	1,807 (-2.3)	1,866 (-3.7)	1,690 (-3.8)	1,388 (-4.3)	1,555 (-3.6)	1,763 (-2.4)
제조업	4,138 (-1.2)	4,181 (-1.3)	4,124 (-1.5)	4,093 (-1.2)	4,120 (-0.9)	4,114 (-0.6)	4,100 (-0.5)	4,099 (-0.6)
건설업	1,772 (2.7)	1,904 (1.6)	1,932 (2.7)	1,843 (-0.3)	1,853 (-0.5)	1,754 (-1.0)	1,815 (-1.9)	1,910 (-1.1)
도소매 및 음식· 숙박업	5,743 (-1.0)	5,776 (-1.0)	5,708 (-1.1)	5,722 (-0.2)	5,723 (-0.3)	5,707 (-0.6)	5,682 (-0.8)	5,660 (-0.8)
사업·개인·공공 서비스업 및 기타	7,357 (4.3)	7,256 (4.8)	7,533 (4.4)	7,674 (5.2)	7,762 (5.0)	7,684 (4.4)	7,748 (4.3)	7,845 (4.2)
전기·운수·통신 및 금융업	2,363 (2.8)	2,323 (3.3)	2,401 (3.5)	2,396 (2.5)	2,415 (1.8)	2,385 (0.9)	2,387 (0.8)	2,414 (0.5)

주: ()안의 수치는 전년동월대비 증감률.

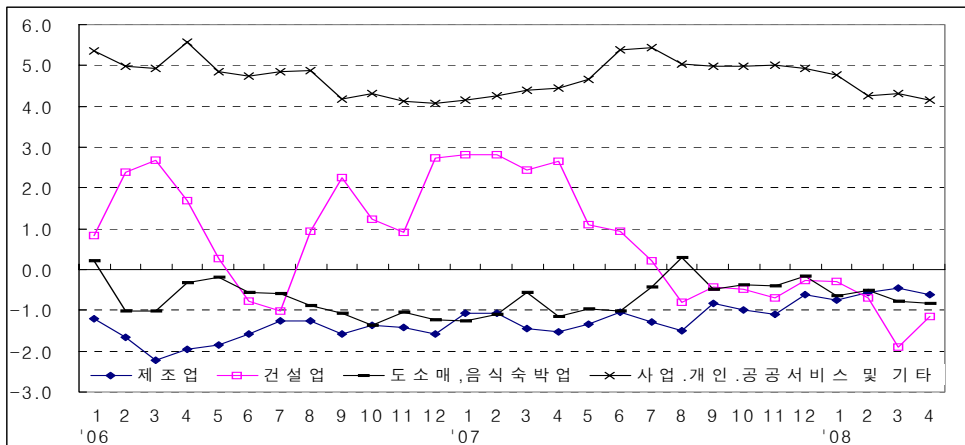
1) 사업·개인·공공서비스업 및 기타는 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 공공행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락·문화 및 운동관련 서비스업, 기타 공공·수리 및 서비스업, 가사서비스업, 국제 및 외국기관을 포함.

2) 자세한 업종별 취업자 현황은 부표 참조.

자료: 통계청, 『2008년 4월 고용동향』, 2008. 5.

〔그림 6〕 산업별 취업자 증가율

(단위: % 전년동월대비)



자료: 통계청 KOSIS.

〈표 4〉 종사상 지위별 및 취업시간대별 취업자

(단위: 천 명, %)

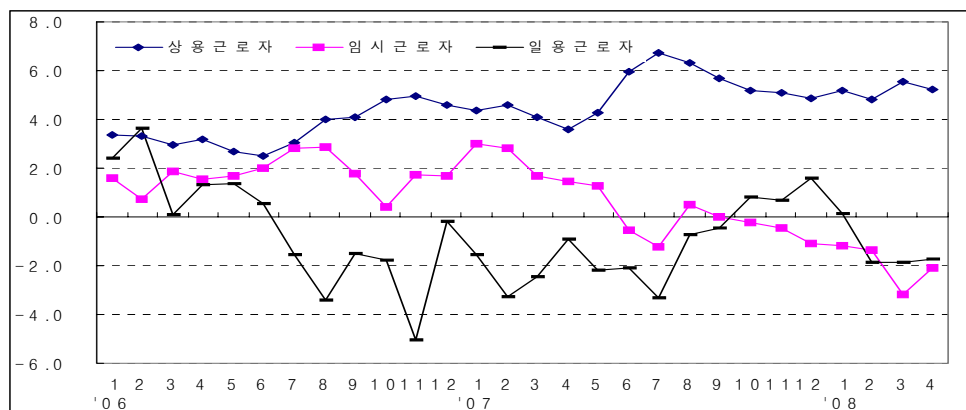
	2007					2008		
	1/4분기	2/4분기	4월	3/4분기	4/4분기	1/4분기	3월	2/4분기 4월
전 체	22,841 (1.2)	23,698 (1.2)	23,520 (1.2)	23,610 (1.3)	23,582 (1.2)	23,051 (0.9)	23,305 (0.8)	23,711 (0.8)
비임금근로자	7,199 (-2.2)	7,637 (-1.1)	7,556 (-0.9)	7,589 (-2.2)	7,426 (-1.8)	7,097 (-1.4)	7,311 (-1.1)	7,453 (-1.4)
자영업주	5,895 (-1.9)	6,139 (-0.9)	6,076 (-1.3)	6,128 (-1.3)	6,035 (-1.4)	5,816 (-1.3)	5,936 (-1.1)	6,034 (-0.7)
무급가족종사자	1,304 (-3.2)	1,498 (-1.8)	1,480 (0.5)	1,460 (-5.9)	1,391 (-3.4)	1,281 (-1.8)	1,375 (-0.9)	1,419 (-4.1)
임금근로자	15,642 (2.8)	16,061 (2.4)	15,964 (2.2)	16,022 (3.0)	16,156 (2.6)	15,954 (2.0)	15,993 (1.7)	16,258 (1.8)
상용근로자	8,404 (4.3)	8,533 (4.6)	8,451 (3.6)	8,753 (6.2)	8,790 (5.1)	8,839 (5.2)	8,898 (5.5)	8,894 (5.2)
임시근로자	5,163 (2.5)	5,237 (0.7)	5,236 (1.4)	5,133 (-0.3)	5,156 (-0.6)	5,064 (-1.9)	5,023 (-3.2)	5,127 (-2.1)
일용근로자	2,075 (-2.4)	2,291 (-1.7)	2,277 (-0.9)	2,135 (-1.5)	2,211 (1.0)	2,051 (-1.2)	2,073 (-1.8)	2,238 (-1.7)
36시간 미만	3,014 (6.4)	2,564 (1.7)	2,605 (-2.6)	3,962 (23.7)	2,549 (-5.1)	2,770 (-8.1)	2,641 (-4.8)	2,504 (-3.9)
36시간 이상	19,384 (0.2)	20,906 (1.1)	20,679 (1.6)	19,227 (-2.4)	20,806 (2.2)	19,888 (2.6)	20,443 (1.8)	20,964 (1.4)

주: ()안의 수치는 전년동월대비 증감률.

자료: 통계청, 『2008년 4월 고용동향』, 2008. 5.

〔그림 7〕 임금근로자의 증가율

(단위: % 전년동월대비)



자료: 통계청, KOSIS.

- 2008년 4월 중 취업시간대별 취업자를 보면, 36시간 미만 취업자는 2,504천 명으로 전년동월대비 101천 명(-3.9%)이 감소한 반면, 36시간 이상 취업자는 20,964천 명으로 286천 명(1.4%)이 증가함.

◆ 40대, 중졸 이하에서 실업자 및 실업률 증가

- 2008년 4월 중 연령계층별 실업자 및 실업률은 40대와 60대를 제외한 전연령에서 감소함.
 - － 2008년 4월 중 연령별 실업자는 전년동월대비 20대(-16천 명), 30대(-23천 명), 50대(-9천 명)에서 감소한 반면, 15~19세(1천 명), 40대(14천 명), 60세 이상(2천 명)에서 소폭 증가
 - － 2008년 4월 중 연령별 실업률은 20대(7.4, -0.2%p), 30대(3.0, -0.4%p), 50대(1.9%, -0.3%p)에서 감소하였고, 40대(2.2%, 0.2%p), 60세 이상(1.2%, 0.1%p)에서 증가하였으며, 15~19세(7.9%, 0.0%p)에서는 변화가 없었음.

〈표 5〉 연령별 · 교육수준별 실업자 및 실업률

(단위 : 천 명, %)

	2007					2008		
	1/4분기	2/4분기	4월	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	
							3월	4월
전 체	851(3.6)	791(3.2)	817(3.4)	756(3.1)	734(3.0)	801(3.4)	810(3.4)	784(3.2)
15~29세	346(7.6)	330(7.3)	345(7.6)	322(7.1)	312(7.0)	328(7.3)	333(7.6)	330(7.5)
30~39세	216(3.5)	203(3.3)	214(3.4)	189(3.0)	183(2.9)	193(3.1)	192(3.1)	191(3.0)
40~49세	151(2.3)	130(1.9)	136(2.0)	132(2.0)	126(1.9)	160(2.4)	162(2.4)	151(2.2)
50~59세	96(2.4)	95(2.2)	91(2.2)	80(1.9)	78(1.8)	83(2.0)	86(2.0)	82(1.9)
60세 이상	42(1.7)	33(1.2)	30(1.1)	34(1.2)	35(1.3)	38(1.6)	37(1.4)	32(1.2)
중졸 이하	150(2.8)	112(1.9)	116(2.0)	105(1.9)	109(2.0)	128(2.5)	126(2.4)	127(2.3)
고졸	426(4.2)	379(3.7)	387(3.8)	378(3.7)	372(3.7)	402(4.0)	365(3.7)	352(3.5)
대졸 이상	274(3.3)	300(3.5)	314(3.7)	274(3.2)	253(2.9)	271(3.1)	318(3.6)	305(3.4)
취업무경험실업자	40	40	40	44	40	44	45	48
취업유경험실업자	810	751	777	712	694	757	765	736

주 : ()안의 수치는 실업률.

자료 : 통계청, 『2008년 4월 고용동향』, 2008. 5.

- 교육정도별 실업자는 전년동월대비 증줄 이하(11천명)에서는 증가한 반면, 고졸(-35천명), 대졸 이상(-9천명)에서 감소함.
 - 교육정도별 실업률은 전년동월대비 증줄 이하(0.3%p)에서는 증가한 반면, 고졸(-0.3%p), 대졸 이상(-0.3%p)에서 모두 감소함.
- 2008년 4월 중 전체 실업자 784천 명을 과거 취업경험 유무로 살펴보면 취업무경험 실업자는 48천 명으로 전년동월대비 8천 명 증가한 반면, 취업유경험 실업자는 736천 명으로 40천 명 감소했음.

노사관계 동향

◆ 근로손실일수, 전년동기에 비해 증가

- 2008년 4월 27일 현재 노사분규 현황은 전년동기대비 15.0% 증가함(표 7 참조).
- 분규발생건수는 23건으로 전년동기(20건)에 비해 증가하였고, 근로손실일수는 195,463일로 전년동기(144,727일)대비 285.3% 증가함.

◆ 전경련, 노동시장 규제개혁, 일자리 창출 지름길

- 경제계는 실업난 해소와 일자리 창출을 위해서 선진국의 경험에서 보듯이 노동시장 개혁이 필수적이며 기존 근로자 보호정책의 완화를 통한 유연성 제고와 비정규직 활용 등 근로형태가 다양화되어야 한다고 주장함.
- 전경련은 최근 노동부가 ‘수요자 중심, 질 중심의 정부 규제개혁 방향에 부합하면서 노동부문의 특성을 고려한’ 규제개혁을 추진하는 한편, 노동규제 전반을 원점

〈표 7〉 노사분규 주요 지표 동향

(단위 : 개소, 일)

	2007. 5. 27	2008. 5. 27
노사분규발생건수(개소)	20	23
근로손실일수(일)	144,727	195,463

주 : 당해 연도의 누적치임. 근로손실일수는 2008년 1월 1일~5월 21일의 누적치임.
자료 : 노동부.

에서 재검토하겠다는 입장은 올바른 방향설정이라고 평가함.

- 또한 구체적으로 선진국의 사례를 참고삼아 ‘일자리 창출을 위한 규제개혁’으로 방향을 확고히 설정한 후 지속적으로 개혁을 추진해야 한다고 입장을 밝힘.
- 전경련은 현 정부가 적극적으로 추진중인 일자리 창출과 규제개혁을 통한 ‘기업하기 좋은 환경’을 만들기 위해서는 해고요건 완화 등 기존 근로자 과보호 완화, 법정퇴직금 임의화 등 임금제도와 근로시간의 경직성 완화 등 노동시장에 대한 규제개혁이 필수적임을 지적함.

◆ 경총, 고용지원센터 지자체 이양에 대한 경영계 입장 발표

- 경총은 실업급여 지급, 직업능력개발사업, 고용안정사업 등 고용보험정책의 중추적 기능을 담당하고 있는 고용지원센터의 지자체 이관은 고용정책 전반에 대한 심각한 비효율성을 초래할 가능성이 높아 중앙정부 관리하에 유지하는 것이 바람직하다고 주장
- 재정건전성, 사회보험의 국가관리, 고용에 대한 파급효과 등 여러 측면들을 종합적으로 고려하여 고용보험의 주체인 노사는 물론 각계 전문가 등 국민적 합의를 거쳐 신중하게 결정되어야 할 사안임을 강조

◆ 노동계, 최저임금제도 추진관련 지식경제부 입장에 대한 입장 발표

- 재계는 지난 20년간 최저임금에 고정상여금 및 각종 수당을 포함해 줄 것을 요구했으나 노동계는 최저임금 삭감시도라며 강력히 반대함.
- 현행 최저임금법은 1994년부터 최저임금에 포함하는 임금과 제외되는 임금을 시행규칙으로 명확히 구분하여 운영해 왔음.
- 노동계는 최저임금에 각종 수당, 상여금을 포함할 경우 최저생계를 보장하기 위한 취지를 왜곡할 뿐만 아니라 사용자가 초과노동수당을 줄이기 위해 통상임금 비중을 낮추고 각종 수당이나 상여금을 늘려 임금체계를 왜곡할 개연성이 크다는 점을 들어 강력히 반대함.
- 최근 지식경제부의 최저임금 추진방향, 즉 판례에서 근로의 대가로 지급하는 통상임금으로 판단하고 있는 가족수당, 급식수당, 교통비 등을 적시하여 최저임금에 포함하는 것은 상당기간 최저임금 동결·삭감효과를 가져올 것이므로 복리후생비를 최저임금에 포함하는 것을 반대함.

- 통상임금에 해당되는 임금을 최저임금에 포함하는 것이 정확한 목표라면 다음과 같은 방안을 논의할 수 있음.
 - － 비통상임금은 최저임금 산정에서 제외하여 통상임금과 최저임금을 일치시키는 방안으로 통상임금에서 제외되는 임금도 최저임금도 제외시켜 단일화시키면 최저임금=통상임금으로 최저임금 위반여부 판단 등에 유리
 - － 통상임금 비중 확대 및 상여금 비중 축소로서 한국의 노동자들의 전체 임금에서 통상임금이 차지하는 비중은 매우 낮아 통상임금만으로는 도저히 한 달 생계를 유지할 수 없으므로 지식경제부가 진정으로 글로벌 노동환경을 고려하여 최저임금제도를 개선하겠다는 의자가 있다면 통상임금 비중 확대·상여금 비중 축소부터 주장해야 할 것임.
- 민주노총은 경총과 전경련이 중소기업의 지불능력을 앞세워 올해 최저임금을 동결해야 한다는 주장에 대해 소득격차가 나날이 확대되고 한국의 상대적 빈곤율이 OECD회원국 중 8위인 현실에서 사회양극화와 빈곤을 타개할 수 있는 유일한 방안은 최저임금의 현실화라고 주장함.
 - － 민주노총은 2009년 주40시간 기준 한 달 최저임금 994,840원(시급 4,760원, 일급 38,080원)을 요구함. 